

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт машиностроения

(наименование института полностью)

Кафедра «Управление промышленной и экологической безопасностью»

(наименование кафедры)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование подготовки)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях машиностроительного комплекса (на примере ПАО «АВТОВАЗ»)

Студент

Н.И. Сафронова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

И.И. Рашоян

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Консультант

А.Г. Егоров

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы

к.э.н. доцент Т.Ю. Фрезе

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«_____» _____ 2019 г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

д.п.н., профессор Л.Н. Горина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«_____» _____ 2019 г.

Тольятти 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	9
ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	10
1 Основные положения трудового законодательства и процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде.....	12
1.1 Нормативные документы, регламентирующие надзор за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.....	12
1.2 Требования законодательства в сфере труда за рубежом.....	23
1.3 Регламент проведения плановых и внеплановых проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	32
2 Анализ актуальных проблем федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.....	38
2.1 Оценка действенности процедуры надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства представителями государственной инспекции труда	38
2.2 Анализ информированности персонала предприятий в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	47
2.3 Актуальные проблемы федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства	59
3 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях машиностроительного комплекса	63

3.1 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в организациях машиностроительного комплекса на примере ПАО «АВТОВАЗ»	63
3.2 Анализ результатов надзора за соблюдением трудового законодательств	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	83
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	90

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время, когда деятельность работодателей не всегда находится под пристальным вниманием государства, в сфере трудовых отношений установились отрицательные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы, направление работников на предварительный медосмотр за собственный счет, условия труда, не соответствующие нормативным требованиям и т.д.) и ослабление их судебной защиты.

В судебных инстанциях появились сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, незаконным увольнением, переводом на другую работу, направление на предварительный медицинский осмотр за собственный счет работника, отказом от заключения трудового договора, и другие. Во всех перечисленных случаях работник испытывает потребность в защите своих прав на труд со стороны государства.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является эффективной мерой по защите трудовых прав граждан в случае их нарушений. В то же время проведение проверок на предмет соблюдения работодателями требований законодательства о труде систематизирует, заставляет контролировать и нормировать свою деятельность в отношении соблюдения прав работников и подводит к анализу своей деятельности большую часть работодателей.

Таким образом, проблема исследования сосредоточивается на нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных в результате федерального государственного надзора и является актуальной.

Осмысление процедуры осуществления федерального госнадзора, полномочий госинспекторов труда, возможности увеличения эффективности

деятельности федеральной инспекции труда, пробелов в трудовом законодательстве охарактеризованы и проанализированы в работах Канунникова А.Б. и Пастухова А.А., Сапфировой А.А., Алиевой З.А., Шепелевой А.А., Благовестниковой А.А., Халикова В.Р., Титор С.Е. и других.

Целью настоящей магистерской диссертации является исследование процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Объект исследования – система управления охраной труда в ПАО «АВТОВАЗ».

Предмет исследования – анализ соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в ПАО «АВТОВАЗ».

Задачи исследования:

1. Подобрать и изучить нормативные правовые документы, научные и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
2. Выполнить теоретические и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Обработать и выполнить анализ полученных результатов исследования.
4. Сформулировать выводы и рекомендации по результатам мероприятий федерального государственного надзора в ПАО «АВТОВАЗ».

Новизна исследования. Вопрос осуществления федерального государственного надзора уже рассматривался в ряде научных работ, но анализ результатов государственного надзора за соблюдением трудового

законодательства на предприятии машиностроительного комплекса, проведенного нами, применяется впервые для решения проблемы нарушений трудового законодательства и возможности их минимизировать.

Методы и методология проведения исследования. В качестве методов исследования в настоящей диссертационной работе использован метод вторичного анализа данных ранее проведенных плановых и внеплановых проверок государственной инспекции труда в ПАО «АВТОВАЗ». Помимо метода вторичного анализа данных, использован метод анкетирования, при котором был исследован уровень информированности трудящихся граждан в отношении соблюдения работодателем их трудовых прав.

Теоретическая, научная и практическая значимость. Практическая значимость исследования в рамках написания диссертационной работы определяется в замечаниях по результатам проверок госинспекцией труда. Информация, полученная в ходе анализа предписаний об устранении нарушений, дает возможность работодателям более внимательно относиться к требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и не допускать нарушения, тем самым заботясь о правах работников в области труда.

Научная обоснованность и достоверность результатов исследования связана с рассмотренными в диссертационном исследовании нормативными правовыми документами, положениями, выводами и рекомендациями относительно федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, подтверждена анализом мнений государственных инспекторов труда в отношении действенности трудового законодательства, информированности персонала предприятий в области соблюдения их трудовых прав.

Научные положения и результаты исследования, выносимые на защиту:

1. Результаты изучения нормативных правовых документов, научных и практических исследований в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2. Результаты проведенных теоретических и практических исследований в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в ПАО «АВТОВАЗ».

3. Анализ полученных результатов исследования.

4. Выводы и рекомендации по результатам мероприятий федерального государственного надзора в ПАО «АВТОВАЗ».

Апробация результатов. На основании проведенных исследований и обобщении результатов по ним можно сделать выводы о том, что в ПАО «АВТОВАЗ» имеется достаточно большое количество нарушений в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Так, нарушения связаны с ознакомлением работников со стандартом предприятия «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «АВТОВАЗ», с порядком проведения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, с обеспечением СИЗ, смывающими средствами и оформлением карточек учета их выдачи, с обучением по охране труда, оказанием первой помощи пострадавшим на производстве, с переработкой инструкций по охране труда, с проведением специальной оценки условий труда, с оформлением трудовых договоров.

В результате проведенного исследования выявлен ряд проблемных вопросов в механизмах существующей системы трудового инфорсmenta. В частности: незначительность санкций для работодателей за нарушение трудового законодательства; падение авторитета профсоюзов перед работодателем; слабость профсоюза в ведении равноправного диалога с

работодателем; важность коллективного договора; неоднозначность в понимании распределения ответственности в трудовых отношениях между государством, работодателями и работниками; существующее возложение полной ответственности на работодателя; гибкость трудового законодательства; приоритет применения норм ТК РФ.

По теме научной работы была опубликована статья «Анализ информированности персонала предприятий г. Тольятти в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» в сборнике материалов Международной научно-практической конференции «Инновационные подходы к решению проблем «Сендайской рамочной программы по снижению риска бедствий на 2015-2030 годы», 2018 г.

Личный вклад автора в исследование. В процессе научной исследовательской работы автором проанализированы нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, исследованы нарушения, допущенные на ПАО «АВТОВАЗ», касаемые трудового законодательства, разработаны и предложены рекомендации по устранению замечаний, выявленных в ходе федерального государственного надзора; исследованы и обобщены мнения госинспекторов труда относительно системы действующего законодательства, а также мнения персонала предприятий на предмет соблюдения их трудовых прав.

Структура и объем магистерской диссертации. Диссертация состоит из введения, 3 разделов, заключения и списка используемой литературы. Основная часть исследования изложена на 89 страницах, текст иллюстрирован 13 таблицами, 17 рисунками.

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

В настоящей научной исследовательской работе применяются следующие сокращения и обозначения:

ГИТ – государственная инспекция труда

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

МОТ – Международная организация труда

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

МТП – Металлургическое производство

ПАП В0 – Производство автомобилей на платформе В0

ПД – Производство двигателей

ПКП – Производство коробок передач

ППИ – Производство пластмассовых изделий

ПрП – Прессовое производство

ПТО – Производство технологической оснастки

ПТУ – Производственно-технологическое управление

ПШ – Производство шасси

СВПпУПЦ - Служба вице-президента по управлению цепочкой поставок

СИЗ – средства индивидуальной защиты

СКП – Сборочно-кузовное производство

СТП – стандарт предприятия

ТК РФ – Трудовой кодекс российской Федерации

УК РФ – Уголовный кодекс российской Федерации

ФЗ – федеральный закон

ЭП – Энергетическое производство

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

«Государственный надзор – это деятельность специальных государственных органов по систематическому наблюдению за точным и неуклонным соблюдением законов, иных нормативных правовых актов, осуществляемая ими по подведомственным вопросам в отношении неподчиненных органов, организаций и граждан с целью выявления нарушений законности» [1].

«Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)» [7].

Трудовое законодательство - законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Плановая проверка – форма государственного надзора за соблюдением законов, иных нормативных правовых актов, «предметом которой является соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления деятельности обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, а также соответствие сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям» [26].

«Плановая документарная проверка – форма плановой проверки, которая проводится по месту расположения территориального органа Роструда» [26].

«Плановая выездная проверка - форма плановой проверки, которая проводится по месту нахождения юридического лица, месту осуществления

деятельности индивидуального предпринимателя и (или) по месту фактического осуществления их деятельности» [26].

Внеплановая проверка - форма государственного надзора за соблюдением законов, иных нормативных правовых актов, предметом которой «является соблюдение юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований, выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц Роструда или его территориальных органов, проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) ликвидации последствий причинения такого вреда» [26].

1 Основные положения трудового законодательства и процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде

1.1 Нормативные документы, регламентирующие надзор за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации

Осуществление государственного федерального надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права РФ, реализуется в соответствии со рядом международных и российских нормативных правовых актов:

- Конвенция № 81 Международной организации труда об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. [2];

- Протокол 1995 г. к Конвенции № 81, ратифицированный Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда» [3];

- Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда [4];

- Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда [5];

- Конвенция 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» [5].

Согласно части 1 статьи 2 Конвенции № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» «система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы» [1].

В части 1 статьи 12 Конвенции сказано, что «инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они

имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся» [1].

В статье 17 Конвенции говорится: «Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.

Инспектора труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование» [1].

Государственного федеральный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права РФ, осуществляется также согласно другим нормативным правовым актам.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП), в соответствии с которым «федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [6].

Трудовой кодекс Российской Федерации [7]. Так, статья 352 ТК РФ гласит: «Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации» [7].

Статья 355 ТК РФ называет основные задачи федеральной инспекции труда, которыми являются:

«обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [7].

В соответствии со статьей 360 Трудового кодекса Российской Федерации «Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации» [7].

В части 2 статьи 360 ТК РФ сказано: «Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами» [7].

В соответствии со статьей 362 ТК РФ «Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами» [7].

Уголовный кодекс Российской Федерации [8]. Так, согласно части 1 статьи 136 УК РФ, должностное лицо организации несет уголовную ответственность за дискриминацию, «то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам» [8].

В статье 143 Уголовного кодекса РФ говорится, что «уголовная ответственность наступает в случае нарушения требований охраны труда, совершенного лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека; совершения деяния, предусмотренного частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека; совершения деяния, предусмотренного частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц» [8].

Также в соответствии с ч. 2 ст. 145.1 УК РФ работодатель несет уголовную ответственность за невыплату «свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплату заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности» [8].

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [9].

В статье 9 Федерального закона № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» дается определение предмета плановой проверки. Итак, «предметом плановой проверки является соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления деятельности совокупности предъявляемых обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, а также соответствие сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям» [9].

В соответствии с частью 2 статьи 9 ФЗ-294 плановые проверки проводятся не чаще одного раза в три года, если иное не предусмотрено частями 9 и 9.3 настоящей статьи» [9].

В статье 10 Федерального закона № 294 также рассматривается предмет внеплановой проверки и основания для ее проведения. Так, «Предметом внеплановой проверки является соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления деятельности обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля, проведение мероприятий по предотвращению причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, музейным предметам и музейным коллекциям, включенным в состав Музейного фонда Российской Федерации, особо ценным, в том числе уникальным, документам Архивного фонда Российской Федерации, документам, имеющим особое историческое, научное, культурное значение, входящим в состав национального библиотечного

фонда, по обеспечению безопасности государства, по предупреждению возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, по ликвидации последствий причинения такого вреда» [9].

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [10]. Данным документом установлены «правовые, организационные и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации» [10].

Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [11]. В соответствии с указанным федеральным законом «устанавливаются правоотношения, связанные с реализацией гражданином (далее также - гражданин) Российской Федерации закрепленного за ним Конституцией Российской Федерации права на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления, а также устанавливается порядок рассмотрения обращений граждан государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами» [11].

Статьей 5 настоящего федерального закона определены «права гражданина при рассмотрении обращения» [11]. Так, гражданин при рассмотрении обращения имеет право: «представлять дополнительные документы и материалы либо обращаться с просьбой об их истребовании, в том числе в электронной форме»; «знакомиться с документами и материалами, касающимися рассмотрения обращения, если это не затрагивает права, свободы и законные интересы других лиц и если в указанных документах и материалах не содержатся сведения, составляющие государственную или иную охраняемую федеральным законом тайну»; «получать письменный ответ по существу поставленных в обращении вопросов, за исключением случаев, указанных в статье 11 настоящего Федерального закона, а в случае, предусмотренном частью 5.1 статьи 11 настоящего Федерального закона, на основании обращения с просьбой о его предоставлении, уведомление о переадресации письменного обращения в

государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу, в компетенцию которых входит решение поставленных в обращении вопросов» [11]; «обращаться с жалобой на принятое по обращению решение или на действие (бездействие) в связи с рассмотрением обращения в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации» [11]; «обращаться с заявлением о прекращении рассмотрения обращения» [11].

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [12]. Данный федеральный закон «устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях» [12].

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» [13]. В настоящем Постановлении определены полномочия федеральной службы по труду и занятости.

Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2010 г. № 489 «Об утверждении Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» [14].

«Настоящие Правила устанавливают порядок подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее - ежегодные планы), их

согласования и представления в органы прокуратуры, исключения проверок из ежегодного плана, а также типовую форму ежегодного плана» [14].

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг» [15].

Данное постановление утверждает «Правила разработки и утверждения административных регламентов исполнения государственных функций, которые определяют порядок разработки и утверждения административных регламентов осуществления государственного контроля (надзора) (далее - регламенты)» [15].

Постановление Правительства Российской Федерации от 16 августа 2012 г. № 840 «О порядке подачи и рассмотрения жалоб на решения и действия (бездействие) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации» [16].

Данным постановлением утверждаются «Правила подачи и рассмотрения жалоб на решения и действия (бездействие) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных корпораций, наделенных в соответствии с федеральными законами полномочиями по предоставлению государственных услуг в установленной сфере деятельности, и их должностных лиц, организаций» [16].

«Настоящие Правила определяют процедуру подачи и рассмотрения жалоб на нарушение порядка предоставления государственных услуг, выразившееся в неправомерных решениях и действиях (бездействии) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации,

государственных корпораций, наделенных в соответствии с федеральными законами полномочиями по предоставлению государственных услуг в установленной сфере деятельности (далее - государственные корпорации), и их должностных лиц, организаций, предусмотренных частью 1.1 статьи 16 Федерального закона «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - привлекаемые организации), и их работников, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг (далее - многофункциональные центры) и их работников при предоставлении государственных услуг» [16].

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 года № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [17].

«Настоящее Положение устанавливает порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за соблюдением требований законодательства Российской Федерации по обеспечению доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда в установленной сфере деятельности (далее - федеральный государственный надзор в сфере труда). Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры (далее - работодатели)» [17].

Также положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права определен предмет федерального государственного надзора в области соблюдения трудового законодательства [17].

Итак, «предметом федерального государственного надзора в сфере труда является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - обязательные требования), в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда, а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав работников» [17].

П. 7 Постановления № 875 установлено: «Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется посредством проведения плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [17].

При проведении плановых проверок всех работодателей государственные инспекторы труда используют проверочные листы (чек-листы).

Так, в абз. 3 п. 8 Постановления № 875 указано: «В проверочные листы (списки контрольных вопросов) включаются перечни вопросов,

затрагивающих наиболее значимые обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предъявляемые к работодателю» [17].

Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2015 г. № 415 «О Правилах формирования и ведения единого реестра проверок» [18].

«Настоящие Правила устанавливают порядок формирования и ведения единого реестра проверок при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в Российской Федерации» [18].

Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. № 141 «О реализации положений Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [19].

Данным приказом утверждаются типовые формы: «распоряжения или приказа органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля о проведении проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя» [19]; «заявления о согласовании органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля с органом прокуратуры проведения внеплановой выездной проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя» [19]; «акта проверки органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля юридического лица, индивидуального предпринимателя» [19]; «журнала учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля» [19].

Приказ Роструда от 2 сентября 2015 г. № 238 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях» [20].

В указанном перечне говорится, что составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27 - 5.34, 17.7, 17.9, частью 1 статьи 19.4, статьей 19.4.1, частью 1 статьи 19.5, статьей 19.6, частью 1 статьи 19.26, частью 1 статьи 20.25 Кодекса, «а также выносить постановления по делам об административных правонарушениях о назначении административного наказания без составления протокола об административных правонарушениях в порядке, предусмотренном частью 1 статьи 28.6 Кодекса , вправе следующие должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов» [20]:

«главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

руководители структурных подразделений Федеральной службы по труду и занятости - главные государственные инспекторы труда, их заместители;

главные государственные инспекторы труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

руководители структурных подразделений соответствующих государственных инспекций труда - главные государственные инспекторы труда, их заместители;

главные государственные инспекторы труда соответствующих государственных инспекций труда главные государственные инспекторы труда;

старшие государственные инспекторы труда;

государственные инспекторы труда» [20].

1.2 Требования законодательства в сфере труда за рубежом

Соблюдение трудового законодательства за рубежом, так же, как и в Российской Федерации, регламентируется множеством нормативных правовых актов.

Так, например, в США существует отдельный закон штата Вашингтон об охране труда и здоровья на производстве (англ. Washington Industrial Safety and Health Act, сокр. WISHA), который охраняет безопасность и здоровье работников в штате Вашингтон.

Отдел охраны труда и здоровья (англ. Division of Occupational Safety and Health, сокр. DOSH) при Департаменте труда и промышленности штата Вашингтон (англ. Washington State Department of Labor & Industries, сокр. L&I) применяет нормы закона WISHA и:

- Инспектирует рабочие места с целью выявления вредных условий и повышения безопасности;
- Расследует жалобы о небезопасных условиях на рабочем месте;
- Предоставляет бесплатные консультации на местах, чтобы помочь работодателям выявить и устранить опасные условия работы;
- Предоставляет информацию и обучение для повышения безопасности рабочих мест.

В США специальных инспекций труда не существует. Взамен инспекции создано Управление охраны труда и Отдел заработной платы и рабочего времени при Министерстве труда США.

Закон «О справедливых трудовых стандартах» (FLSA) устанавливает минимальный размер оплаты труда и сверхурочных для многих работников в Америке; за его исполнением следит Отдел заработной платы и рабочего времени Министерства труда США. Закон FLSA также запрещает применение ответных репрессивных мер по отношению к любому лицу, подавшему жалобу в Министерство труда, работодателю (письменно или устно) или оказавшему содействие в расследовании нарушения закона FLSA. Защита работников от применения ответных репрессивных мер, угроз и запугивания за осуществление своих прав является одной из первоочередных задач для Отдела заработной платы и рабочего времени.

В европейских странах государственные инспекции труда наделены разными полномочиями и правами.

«Применительно к ситуации в Европе в целом можно отметить, что инспекторы во многих странах обладают широкими правами по установлению истинной природы трудовых отношений, - по своей собственной инициативе либо на основании жалоб индивидов. В целом трудовые инспекторы играют очень значительную роль в установлении того, применяется ли в отношении конкретных трудящихся надлежащий правовой режим исходя из существующей типологии договоров, соблюдаются права и обязанности работника» [36].

Трудовая инспекция в Бельгии обладает значительными полномочиями в соответствии с Уголовным кодексом о труде и социальном обеспечении от 6 июня 2010 г., включая полномочия осуществлять официальное расследование в отношении статуса трудового правоотношения. Официальное заключение инспектора труда может иметь далеко идущие последствия, такие как наложение обязанности выплатить задолженность по заработной плате и/или различных денежных пособий.

В ряде случаев официальное заключение инспектора труда может являться основанием для судебного рассмотрения, привлечения к административной ответственности и уголовного преследования. Таким образом, инспекция труда играет важную роль в борьбе с фиктивной самостоятельной занятостью.

Болгария. Согласно ст. 405.а Трудового кодекса в случае, если рабочая сила предоставляется при отсутствии трудового договора, существование такого правоотношения должно устанавливаться на основании постановления представителей трудовой инспекции. В таком случае наличие трудового правоотношения может устанавливаться на основании любых средств доказывания.

Постановление должно определять момент возникновения трудовых отношений. Отношения между сторонами, предшествующие дате выдачи постановления, рассматриваются и регулируются как отношения,

вытекающие из действующего трудового договора, если работник с момента начала работы действовал добросовестно.

Финляндия. Администрация по здоровью и безопасности на рабочем месте в случаях, относящихся к ее компетенции, может принять решение, является договор трудовым или нет. Кроме того, решение по этому вопросу может принимать Трудовой совет. Трудовой совет – это трехсторонний орган, состоящий из представителей правительства, работников и работодателей, который формулирует заключения относительно применения и толкования законодательства о рабочем времени, ежегодных отпусках, возможности привлечения к работе детей и подростков, защите прав других работников, и в частности, относительно статуса договора о выполнении определенной работы.

Латвия. Трудовая инспекция уполномочена требовать от работодателя заключения трудового договора с трудящимся, если она удостоверится, что между сторонами действительно существуют трудовые отношения. Государственная инспекция труда может также издать административное постановление, обязывающее работодателя исполнить определенные задачи или выполнить определенные обязанности.

В Швеции нет специализированной инспекции труда. В соответствии со шведской моделью трудовых отношений, обязанность по обеспечению соблюдения трудового законодательства и коллективных соглашений лежит на профсоюзах и ряде государственных органов, таких как Управление по производственной среде и Омбудсмен (уполномоченный) по вопросам защиты от дискриминации.

Например, на Кипре Фонд работников, уволенных по сокращению штатов, который выплачивает компенсации работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, определяет, было ли действительно проведено сокращение; условием выплаты компенсации при увольнении в связи с сокращением является наличие трудового правоотношения и трудового договора.

В Италии трудовые инспектора отвечают за осуществление контроля за применением трудовых стандартов в тех пределах, когда эти стандарты не относятся напрямую к вопросам здоровья и безопасности. С 2007 г. трудовая инспекция также предоставляет разъяснения при возникновении неоднозначных ситуаций при применении трудового права.

Норвегия. Управление трудовой инспекции составляет (предлагает) руководство по вопросам трудовых отношений для всех заинтересованных лиц. На практике инспекция разрешает споры просто путем предоставления информации сторонам. Помимо этого, Трудовая инспекция имеет право проводить расследование относительно истинной природы трудового отношения. Наконец, профсоюзы имеют право подать жалобу в трудовой суд, обычно в отношении взыскания заработной платы, которая выплачивалась в размере меньшем, чем предусмотрено коллективными соглашениями.

Ст. 12, п.2 Трудового кодекса Португалии предусматривает, что осуществление деятельности, «которая формально определяется как договор оказания услуг, однако условия выполнения которой типичны для трудового договора, если в результате причиняется ущерб работнику или государству», является преступлением. Если договор фактически соответствует признакам трудового договора, работник наделяется всеми правами, возникающими при заключении трудового договора, и произвольное прекращение трудового договора работодателем рассматривается как незаконное увольнение. Кроме того, работодатель несет ответственность за неисполнение обязанностей по уплате налогов и страховых взносов.

В Республике Беларусь и на Украине государственные инспекторы труда имеют право рассматривать жалобы на нарушения законодательства о труде, в том числе выражающиеся в оформлении трудовых по сути отношений, в качестве гражданско-правовых или отношений с индивидуальными предпринимателями, однако не считают эту проблему серьезным направлением работы.

В Казахстане к обязанностям государственных инспекторов труда относятся не только проведение проверок и рассмотрение жалоб работников, но, в частности, и выявление причин и обстоятельств, приводящих к нарушениям трудового законодательства, разработка рекомендаций по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав; осуществление сбора, анализа и обобщения причин нарушений трудового законодательства, участие в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства Республики Казахстан.

Известно, что в Румынии в области трудовых правоотношений одной из особенностей, которые способствуют определению автономии трудового права, является наличие конкретных источников права.

В соответствии с трудовым законодательством Румынии это коллективный договор, регулируемый статьей 229-230 Трудового кодекса и Законом №. 62/2011 о социальном диалоге; внутреннее регулирование регулируется статьей 241-246 Трудового кодекса; инструкции относительно безопасности и гигиены труда регулируются Законом №. 319/20068; организационный и функциональное регулирование, которое, без регулирования в Законе, его существования и содержания вычитается из подтверждающего толкования статьи 187 Гражданского кодекса и пункта 1 статьи 40 письма А из Трудового кодекса, но также из другого конкретного законодательства.

Среди конкретных источников права, упомянутых выше, стороны заключают только коллективный договор. Все остальные являются односторонними актами работодателя, конкретными источниками права, принятыми работодателем с или без консультации с работниками, представленными профсоюзом или представителями работников» [22].

Румынским исследователем Кармен Константина было проведено исследование, в рамках которого проанализированы правовые нормы и взаимосвязи между различными положениями о правоспособности сторон

индивидуального трудового договора, чтобы выявить существующее несоответствие и предложить решения.

Основная цель данного исследования - проанализировать некоторые последствия, вызванные изменениями Трудового кодекса и вступлением в силу действующего Гражданского кодекса Румынии. Эти эффекты относятся к одному из основополагающих условий для действительного заключения индивидуального трудового договора, то есть к правоспособности работодателей и работников.

Исследование показало, что действующая нормативно-правовая база, регулирующая правоспособность сторон индивидуального трудового договора, не полностью соответствует социальной реальности. Поэтому только работодатель получает выгоду от относительно всеобъемлющего нормативного положения о правоспособности заключать индивидуальный трудовой договор. Сотрудник, однако, не получает такого же внимания со стороны законодательной власти. Учитывая вышеизложенное, исследование представляет собой значительный научный вклад, значение которого заключается в предлагаемых изменениях, направленных на изменение законодательства, с тем чтобы правоспособность лиц, работающих по найму, выиграла от справедливого регулирования в соответствии с принципом правовой защиты прав работников [23].

Действующая система трудового права в Румынии содержит ряд специальных правил, закрепляющих отступления от трудовых споров. Анализируемый материал является нормами общего права. 62/2011 Закона о социальном диалоге и Трудового кодекса, ст. 248, 249, ст. 281 289 и ст. 291. Также имеет значение в регулировании разрешения индивидуальных трудовых споров Закон № 304/2004 о судебной организации, особенно о положениях Гражданского процессуального кодекса о неограниченной юрисдикции судов при разрешении индивидуальных трудовых споров.

Трудовая юрисдикция, безусловно, является гарантией прав работников, предоставленных им всем действующим трудовым

законодательством. Обеспечение постоянного доступа к правосудию работников различных решений неудовлетворенных работодателей, специальные проанализированные правила отступают от общего права урегулирования индивидуальных споров о трудоустройстве, позволяя продолжать занятость, без вмешательства судебной власти, с очевидными преимуществами. Таким образом, заявитель освобождается от уплаты сборов, наложенных с использованием судебного разбирательства.

Быстрота решения дел о найме и реализации решений по трудовым спорам является еще одним принципом, регулирующим трудовую юрисдикцию, но юридическая практика не всегда применяется по разным причинам. Таким образом, урегулирование конфликтов, споров, возникающих между сторонами трудовых отношений на данном этапе их развертывания, при участии различных административных органов обуславливает возобновление занятости с положительным влиянием на сам производственный процесс [24].

В Македонии трудовое законодательство сосредоточено на законе о труде. В Законе о труде есть целая глава (глава XXV), посвященная инспекционному надзору в сфере трудовых отношений. Инспекция труда функционирует как специализированный орган Министерства, который отвечает за дела в сфере труда. Административный надзор в области трудового законодательства входит в компетенцию инспекции труда как особой формы выполнения административной работы, и, помимо контроля и надзора за выполнением законов, положений и процедур работодателями, он также осуществляет контроль над материалами, оборудованием для работы, средства и объекты для работы с нормами безопасности труда - технический надзор. Инспекция труда чаще всего функционирует как специализированный орган Министерства, который отвечает за трудовые отношения. Несмотря на то, что оно является частью Министерства труда, оно является относительно автономным агентством в центральном

правительстве и имеет свою собственную организационную иерархию, которая работает в соответствии со своей собственной программой.

Исходя из положений статьи 256 данного закона, субъект надзора может быть четко замечен. А именно, субъектами надзора, осуществляемого инспекцией, являются: «надзор за выполнением этого закона (Закона о труде), трудовых норм и других нормативных актов в области труда, коллективных договоров и трудовых договоров, которые регулируют права и обязанности работодателя и работника. Договоры, предусматривающие компенсацию за выполненную работу в размере, превышающем установленный законом размер минимальной заработной платы, исполняет орган государственного управления, ответственный за работу инспекции труда.

Что касается надзора, то деятельность инспекции труда может быть: во-первых - профилактической, во-вторых - справедливой и, в-третьих - репрессивной. Инспекция действует превентивно, когда проводит проверку конкретного работодателя. Она положительно оценивает все, что упорядочено, эффективно и в соответствии с законодательством. Корректирующие меры инспекции труда принимаются в тех случаях, когда имеются определенные недостатки и нарушения в исполнении. В отношении корректирующих мер инспекция принимает правила и издает приказы об устранении обнаруженных нарушений. Меры, которые относятся к репрессиям, являются более радикальными. Под репрессивными мерами понимаются конкретные санкции за совершенные правонарушения. Эти меры (репрессивные) обычно сводятся к штрафам (штрафам) или запрету на работу. В случаях, когда во время выполнения контрольного надзора инспекция труда определяет, что нарушения были устранены, дальнейшая процедура прекращается. Таким образом, останавливается процесс инспекционного надзора. Если нарушения не устранены, в Комиссию по административным правонарушениям подается запрос на инициирование процедуры административного правонарушения.

Положения статьи 258б регламентируют выдачу отчетов о проведенных проверках. Отчеты готовятся периодически четыре раза в течение календарного года, т.е. ежеквартально. Отчеты публикуются на веб-сайтах Министерства труда и социальной политики и Государственной инспекции труда [25].

1.3 Регламент проведения плановых и внеплановых проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Административный регламент исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусматривает административную процедуру организации и проведения плановых проверок соблюдения работодателями обязательных требований.

В пункте 43 настоящего регламента говорится: «Административная процедура организации и проведения плановых проверок соблюдения работодателями обязательных требований осуществляется уполномоченными должностными лицами территориальных органов Роструда» [26].

В п. 44 сказано о том, что «издание руководителем территориального органа Роструда (его заместителем) распоряжения на проведение плановой проверки соблюдения юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований, оформляемое в соответствии с типовой формой, утвержденной приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. № 141, является основанием для начала административной процедуры организации и проведения плановых проверок, осуществляемых в целях обеспечения исполнения государственной функции» [26].

«Уполномоченным должностным лицом территориального органа Роструда заверенная печатью копия распоряжения на проведение проверки вручается под роспись руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица, индивидуальному предпринимателю, его уполномоченному представителю одновременно с предъявлением служебного удостоверения непосредственно перед началом плановой выездной проверки» [26].

Абз. 1 п. 48 предусмотрено, что «Плановые проверки могут проводиться в форме документарных либо выездных проверок» [26].

«Плановая документарная проверка проводится по месту расположения территориального органа Роструда» [26].

«Плановая выездная проверка проводится по месту нахождения юридического лица, месту осуществления деятельности индивидуального предпринимателя и (или) по месту фактического осуществления их деятельности» [26].

«Предметом плановой проверки является соблюдение юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления хозяйственной деятельности обязательных требований, а также соответствие сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям» [26].

«Предметом выездной проверки являются содержащиеся в документах юридического лица, индивидуального предпринимателя сведения, а также соответствие их работников, состояние используемых указанными лицами при осуществлении деятельности территорий, зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования, подобных объектов, транспортных средств, производимые и реализуемые юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем товары (выполняемая работа, предоставляемые услуги) и принимаемые ими меры по исполнению требований, установленных муниципальными правовыми актами» [26].

«Сведения, содержащиеся в документах юридического лица или индивидуального предпринимателя, устанавливающих их организационно-правовую форму, права и обязанности, а также формируемых ими при осуществлении хозяйственной деятельности, связанных с исполнением обязательных требований, исполнением предписаний и иных законных требований и решений уполномоченных должностных лиц территориальных органов Роструда являются предметом плановой документарной проверки» [26].

«Непосредственно перед началом проведения плановой документарной проверки уполномоченным должностным лицом территориального органа Роструда рассматриваются документы юридического лица или индивидуального предпринимателя, в отношении которых планируется проведение проверки, и имеющиеся в территориальном органе Роструда сведения о них (акты предыдущих проверок, предписания об устранении ранее выявленных нарушений обязательных требований, материалы дел об административных правонарушениях в отношении руководителей и должностных лиц хозяйствующих субъектов и иные материалы ранее проведенных в их отношении надзорных мероприятий)» [26].

«Уполномоченное должностное лицо территориального органа Роструда уведомляет проверяемое лицо о начале проверки и направляет ему копию распоряжения на проведение проверки и мотивированный запрос с требованием представить необходимые для рассмотрения документы, перечень которых определяется исходя из характера и объемов проводимого государственного надзора в случае отсутствия или недостаточности в территориальном органе Роструда материалов и документов, позволяющих сделать объективные выводы и заключения о соблюдении проверяемым юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований» [26].

«В соответствии с общими нормами Федерального закона № 294-ФЗ и требованиями пункта 23 Административного регламента срок проведения

каждой проверки, проводимой уполномоченными должностными лицами территориального органа Роструда, не должен превышать двадцать рабочих дней, исчисление которых производится по общим нормам трудового законодательства» [26].

«Уполномоченным должностным лицом территориального органа Роструда, проводившим проверку, по результатам каждой завершенной плановой проверки, оформляется акт проверки в соответствии с типовой формой, утвержденной приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. № 141 (далее - акт проверки)» [26].

«В соответствии с положениями части 3 статьи 16 Федерального закона № 294-ФЗ к акту проверки прилагаются следующие связанные с результатами проверки документы или их копии» [26]:

«протоколы или заключения проведенных исследований, испытаний и экспертиз» [26];

«объяснения работников проверенного лица, на которых возлагается ответственность за нарушение обязательных требований» [26];

«предписания об устранении выявленных нарушений» [26];

«иные связанные с результатами проверки документы или их копии» [26].

«При наличии оснований для возбуждения дел об административных правонарушениях в отношении должностных лиц, виновных в выявленных в ходе проверки нарушениях обязательных требований, протоколы об административных правонарушениях прилагаются к актам проверок только в тех случаях, когда в соответствии с требованиями КоАП дело об административном правонарушении могло быть рассмотрено в установленные для проведения проверки сроки» [26].

«В случаях, когда дело об административном правонарушении не могло быть рассмотрено в установленные для проведения проверки сроки,

дело об административном правонарушении возбуждается и рассматривается по завершении проведения проверки и подписания акта проверки» [26].

«Акт проверки оформляется уполномоченным должностным лицом территориального органа Роструда непосредственно после ее завершения в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых с копиями приложений вручается полномочным представителям проверяемого лица под расписку об ознакомлении либо об отказе в ознакомлении с актом проверки» [26].

«В случае отсутствия руководителя или полномочных представителей проверяемого лица, а также в случае отказа проверяемого лица дать расписку об ознакомлении либо об отказе в ознакомлении с актом проверки, он направляется заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта проверки, хранящемуся в надзорном деле территориального органа Роструда» [26].

«В случае если для составления акта проверки необходимо получить заключения по результатам проведенных исследований, испытаний, специальных расследований, экспертиз, акт проверки составляется в срок, не превышающий трех рабочих дней после завершения государственного надзора, и вручается полномочным представителям проверяемого лица под расписку либо направляется заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта проверки, хранящемуся в надзорном деле территориального органа Роструда» [26].

«В соответствии с требованиями статьи 20 Федерального закона № 294-ФЗ непредставление акта проверки, в том числе непредставление акта проверки в указанные в данном пункте Административного регламента сроки, отнесено к грубым нарушениям требований законодательства» [26].

«По завершении проверки уполномоченными должностными лицами территориального органа Роструда осуществляется запись в журнале учета проверок юридического лица или индивидуального предпринимателя, в отношении которых проводилась проверка, содержащая сведения о

наименовании территориального органа Роструда, датах начала и окончания проведения проверки, точном времени ее проведения, правовых основаниях, целях, задачах и предмете проверки, выявленных нарушениях и выданных предписаниях, а также указываются фамилии, имена, отчества и должности уполномоченных должностных лиц территориального органа Роструда, проводивших проверку, и ставятся личные подписи» [26].

«При отсутствии журнала учета проверок в акте проверки делается соответствующая запись. При несоответствии журнала учета проверок установленным требованиям запись об этом вносится в акт проверки с указанием того, в чем именно выражается нарушение требований к оформлению журнала» [26].

Проведение плановой проверки предполагает наличие так называемого чек-листа, в котором содержатся вопросы, затрагивающие обязательные требования, предъявляемые к предмету проверки.

Перечень вопросов, отражающих содержание требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований, составляющих предмет проверки представлен в Приложении А.

2 Анализ актуальных проблем федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

2.1 Оценка действенности процедуры надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства представителями государственной инспекции труда

В настоящее время основными представителями интересов работников в соблюдении их трудовых прав являются не только профсоюзы, но и государственная инспекция труда.

Государственные инспекции труда (ГИТ) и профсоюзы при всех своих различиях осуществляемых функций и решаемых задач, имеют один важный общий элемент – в диалоге с работодателями по вопросам правоприменения трудового законодательства, профилактике правонарушений и защиты трудовых прав работников выступает инспекторский состав ГИТ и профсоюзов. Учитывая, что в российских условиях правоприменение в сфере труда, осуществляемое инспекциями труда и профсоюзами, имеет локальный и вариативный характер, была поставлена исследовательская задача – выявить особенности восприятия инспекторского состава ГИТ и профсоюзов действующих норм трудового законодательства, своей деятельности и своих полномочий в машиностроительном комплексе [27].

Вначале инспекторам было предложено выразить свое мнение о том, какой внешний социально-экономический институт оказывает наибольшее влияние на решения работодателя в социально- трудовой сфере (таблица 1). Мнения профсоюзных и государственных инспекторов разделились. За суды высказались 47% и за надзорно-контрольные инстанции 31% профсоюзных инспекторов труда. Примечательно, что 68 % инспекторов ГИТ считают свой институт трудового инфорсmenta достаточно

авторитетным для работодателей, в то время как сами профсоюзные инспекторы труда таковыми профсоюзы не считают (6%).

Таблица 1 - Влияние институтов в сфере труда на работодателей

Какой внешний институт оказывает наибольшее влияние на решения работодателя в социально-трудовой сфере (один ответ)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Надзорно-контрольные инстанции	31	68
Суды	47	27
Государственные и муниципальные органы власти	13	5
Профсоюзы	9	0

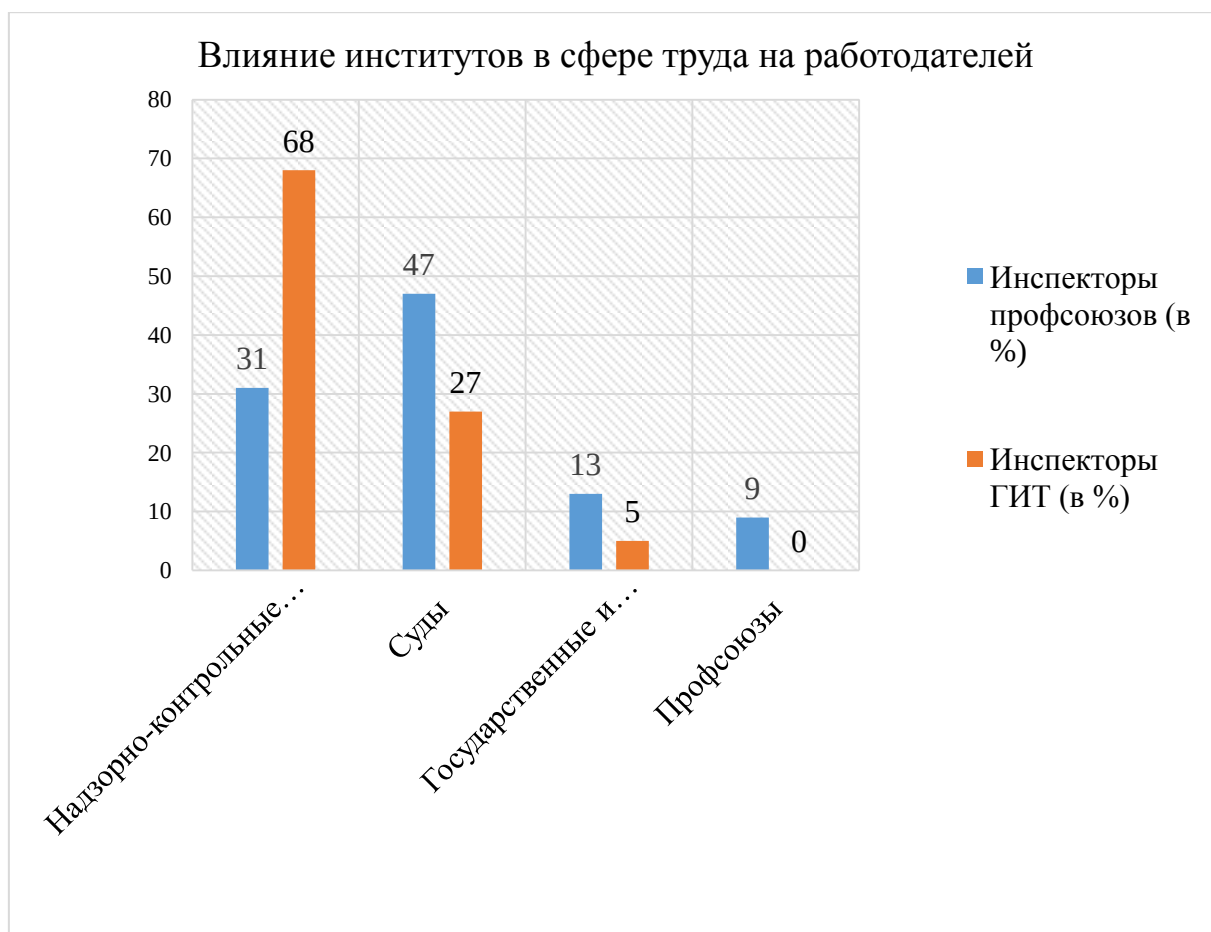


Рисунок 1 – Влияние институтов в сфере труда на работодателей

По мнению профсоюзных инспекторов (таблица 2), санкции за выявленные нарушения, налагаемые на работодателей в ходе проведения

проверок, незначительны (81%). В то же время более половины опрошенных инспекторов ГИТ придерживаются иной точки зрения (55%). Среди других встречались ответы: «зависит от размеров и организационно-правовой формы проверяемой организации», «санкции значительны, но используются не в полной мере».

Таблица 2 - Последствия проверок для работодателей

Каковы преимущественно последствия проверок для работодателей проверяющих инстанций в трудовой сфере (инспекции труда, профсоюзного контроля, др. надзорных инстанций по трудовым вопросам)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Санкции за выявленные нарушения незначительны	81	27
Санкции за выявленные нарушения значительны	13	55
Другое	6	18

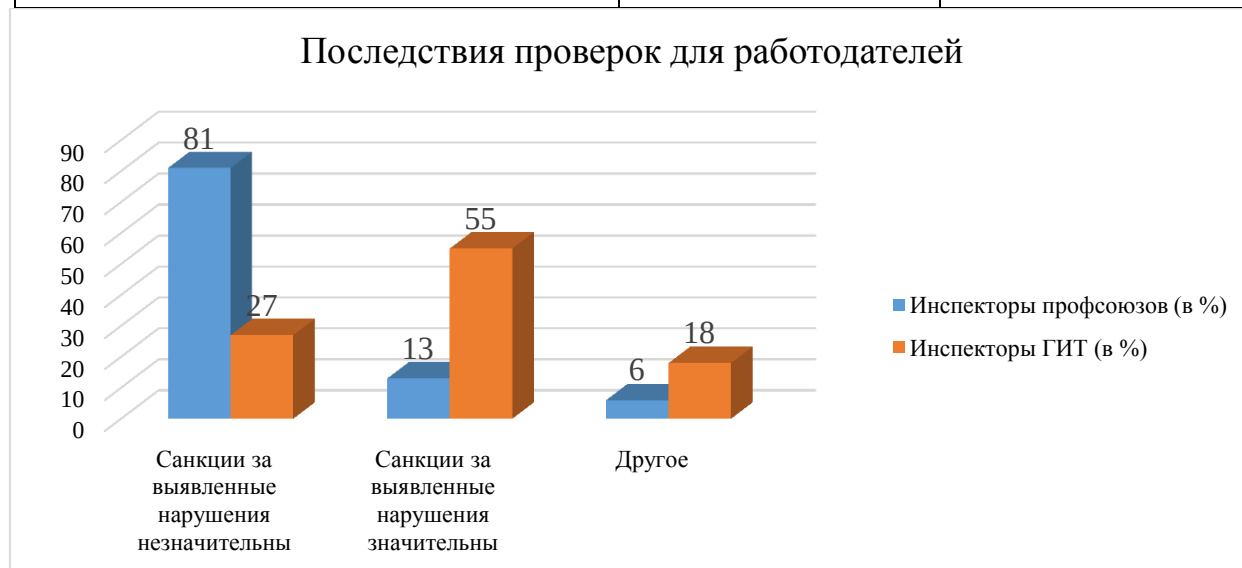


Рисунок 2 – Последствия проверок для работодателей

Роль коллективного договора оценивается очень высоко практически всеми респондентами исследования со стороны профсоюзов. При этом инспекторы ГИТ затруднились оценить роль коллективных договоров в

проверяемых организациях, поскольку коллективные договоры в ходе проверок в большинстве случаев не анализируются. Представители профсоюзов высказали также альтернативное мнение, что «коллективный договор носит формальный характер», «нормы коллективного договора в большинстве дублируют нормы ТК РФ». Результаты по данному вопросу представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Роль коллективного договора

Какую роль, по Вашему мнению, играет коллективный договор в большинстве проверяемых Вами организаций: (возможно несколько ответов)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Коллективный договор – очень важный и эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений в некоторых организациях	59	27
Коллективный договор – только элемент корпоративной культуры некоторых организаций	22	18
Колдоговоры обычно не заключаются вообще	0	18
Затрудняюсь оценить роль коллективных договоров в проверяемых организациях (т.к. коллективные договоры не анализировались)	3	36
Другое	9	0

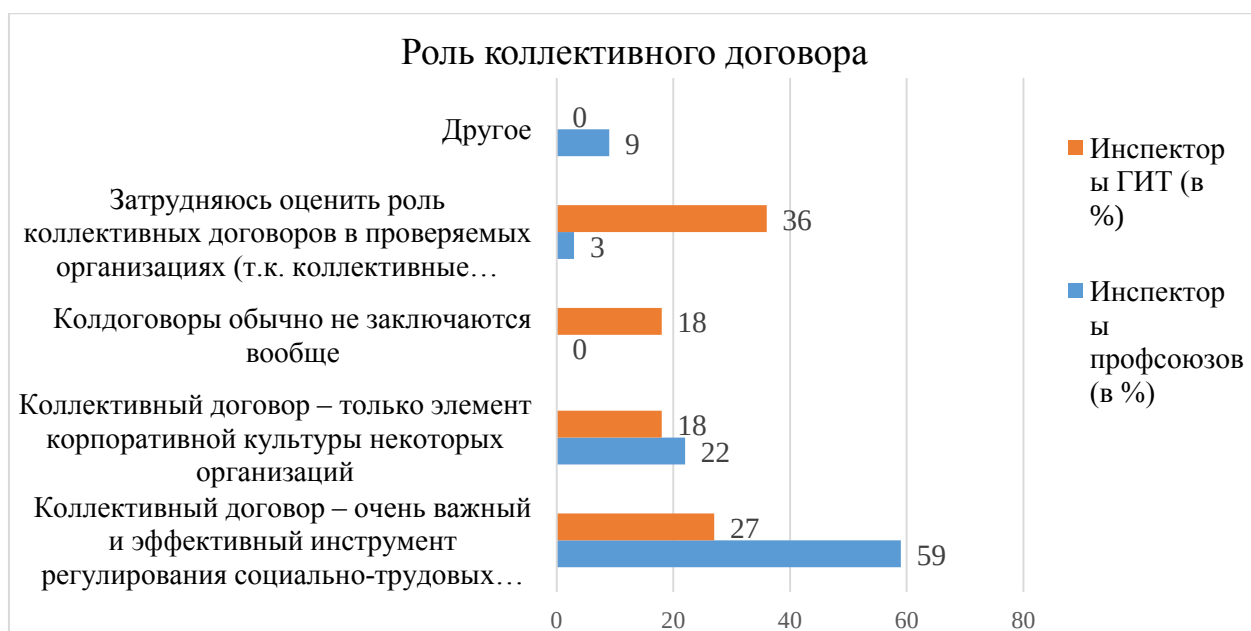


Рисунок 3 - Роль коллективного договора

Наибольшую степень ответственности за соблюдением на рабочих местах трудового законодательства, по мнению представителей профсоюзов, должно нести государство (35%), «работник, работодатель, государство в равной степени» (31%). Инспекторы ГИТ склонны чаще возлагать ответственность за соблюдение трудовых прав совместно на работников, работодателей и государство (55%), а также непосредственно на работодателей. Ответы респондентов по данному вопросу наглядно продемонстрированы в таблице 4.

Таблица 4 - Предполагаемые центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Кто сегодня, по Вашему мнению, должен нести наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Государство	35	0
Работодатели	31	45

Продолжение таблицы 4

Кто сегодня, по Вашему мнению, должен нести наибольшую ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Работники	3	0
Работник, работодатель, государство в равной степени	31	55

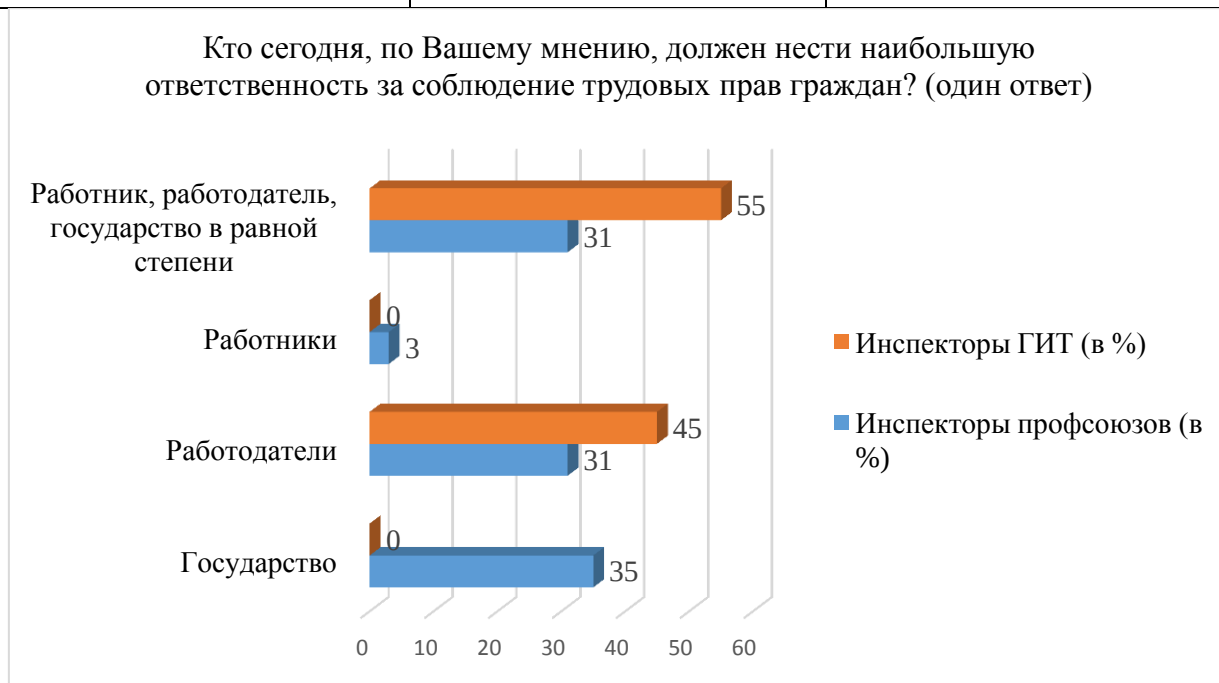


Рисунок 4 - Предполагаемые центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Точка зрения по вопросу: «Какая из сторон сегодня в наибольшей степени действительно несет ответственность за соблюдение трудовых прав граждан?» - у опрашиваемых инспекторов совпала. Более половины профсоюзных инспекторов (53%) и большинство инспекторов ГИТ (73%) считают, что в настоящее время бремя ответственности несет на себе работодатель. Ответы опрашиваемых отражены в таблице 5.

Таблица 5 - Реальные центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Какая из сторон сегодня в наибольшей степени действительно несет ответственность за соблюдение трудовых прав граждан? (один ответ)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Государство	9	2
Работодатели	53	73
Работники	19	0
Работник, работодатель, государство в равной степени	19	18



Рисунок 5 - Реальные центры ответственности за соблюдением трудовых прав

Весьма неоднозначные результаты были получены при оценке респондентами действующего трудового законодательства. Большинство профсоюзных инспекторов труда видят законодательство достаточно

гибким (38%), в то время как большинство инспекторов ГИТ представляют трудовое законодательство недостаточно жестким (36%). Наоборот, вторым по популярности среди профсоюзных работников стал ответ о гибкости трудового законодательства (28%), мнения инспекторов Гит разделились – «гибкое» 27% и «недостаточно гибкое» 27%. Это оценка, видимо, в силу субъективности ответов и специфики самой процедуры самооценки не перекликается с общераспространенной характеристикой трудового законодательства, как достаточно жесткого. Иные варианты ответов: «противоречивое, позволяющее поливариативность толкований», «оно и жесткое, и гибкое, и необязательное к исполнению, в зависимости от ситуации». Наглядно результаты по данному вопросу представлены в таблице 6 и рисунке 6.

Таблица 6 - Оценка ригидности действующего законодательства

Какова Ваша оценка действующего трудового законодательства: (один ответ)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Жесткое	9	9
Недостаточно жесткое	28	36
Гибкое	38	27
Недостаточно гибкое	16	27
Другое	9	0

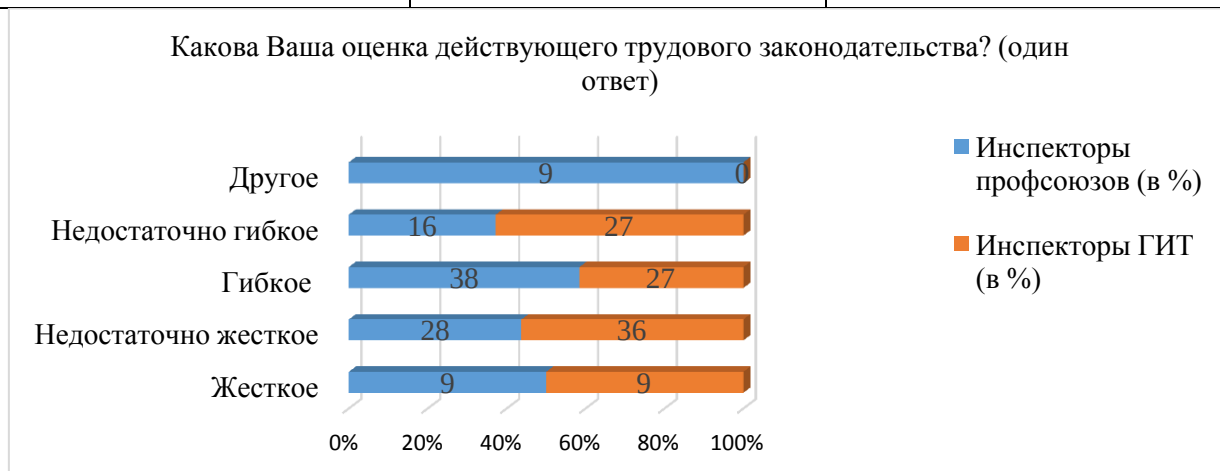


Рисунок 6 - Оценка ригидности действующего законодательства

На вопрос, касающийся приоритетности применения норм трудового законодательства в современных условиях, инспекторы ответили следующим образом: оплата труда; высвобождение персонала, предоставление гарантий при сокращении, ликвидации; изменение режимов рабочего времени. Другие варианты ответов: «предоставление гарантий и компенсаций», «улучшение условий труда на рабочих местах», «договор подряда», «гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда», «в целом комплекс норм, составляющих права и гарантии для работников» (таблица 7, рисунок 7).

Таблица 7 - Приоритет применения норм трудового права

Какие вопросы применения норм трудового права Вы считаете приоритетными в современных условиях? (возможно несколько ответов)	Инспекторы профсоюзов (в %)	Инспекторы ГИТ (в %)
Высвобождение персонала, предоставление гарантий при сокращении, ликвидации	53	64
Изменение режима рабочего времени	47	18
Изменение условий оплаты труда	63	82
Отпуск без сохранения заработной платы	0	0
Оплата времени простоев	6	0
Другое	16	0



Рисунок 7 - Приоритет применения норм трудового права

Полученные по итогам проведенного исследования результаты позволили выявить ряд проблемных вопросов в механизмах существующей системы трудового инфорсмента. В частности: незначительность санкций для работодателей за нарушение трудового законодательства; падение авторитета профсоюзов перед работодателем; слабость профсоюза в ведении равноправного диалога с работодателем; смещение функций профсоюзов в сферу социального партнерства; важность коллективного договора; неоднозначность в понимании распределения ответственности в трудовых отношениях между государством, работодателями и работниками; существующее возложение полной ответственности на работодателя; гибкость трудового законодательства; приоритет применения норм ТК РФ.

2.2 Анализ информированности персонала предприятий в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Как известно, «целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан,

создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей» [7].

В ТК РФ определено, что «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;

- трудоустройству у данного работодателя;

- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- разрешению трудовых споров;

- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами» [7].

Формирование рынка труда сегодня базируется на свободном стремлении граждан подыскать для себя подходящую работу и волеизъявлении работодателей, имеющих возможность предоставить такую работу.

Беря во внимание все вышеперечисленные особенности и проблемы в области соблюдения законов о труде, стоит сказать, что сфера соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нуждается в глубоком изучении и анализе.

Итак, для начала, мы выяснили к какой сфере занятости причисляют себя респонденты. Выяснилось, что большая их часть (48%) работают в производственной сфере (машиностроение). Около пятой части всех опрошенных (18%) трудятся в сфере продаж. Также немало респондентов работают в области информационных технологий (13%) (рисунок 8).



Рисунок 8 – Профессиональная область респондентов

Несомненно, как и любая другая область, сфера трудового законодательства имеет некоторые пробелы. Эти недочеты так или иначе сказываются на жизни работающего населения. Так, мы спросили у респондентов «Каково, на Ваш взгляд, качество соблюдения трудового

законодательства на предприятии, в котором Вы работаете?». Результаты таковы, что качеством соблюдения трудового законодательства довольны около трети опрошенных (32%). Среднюю оценку данному параметру дает 38% респондентов. И все же немалая часть, практически четверть отвечающих, пожаловались на качество соблюдения трудового законодательства, отметив, что существуют грубые нарушения их трудовых прав. Ответы респондентов на данный вопрос отражены на рисунке 9.

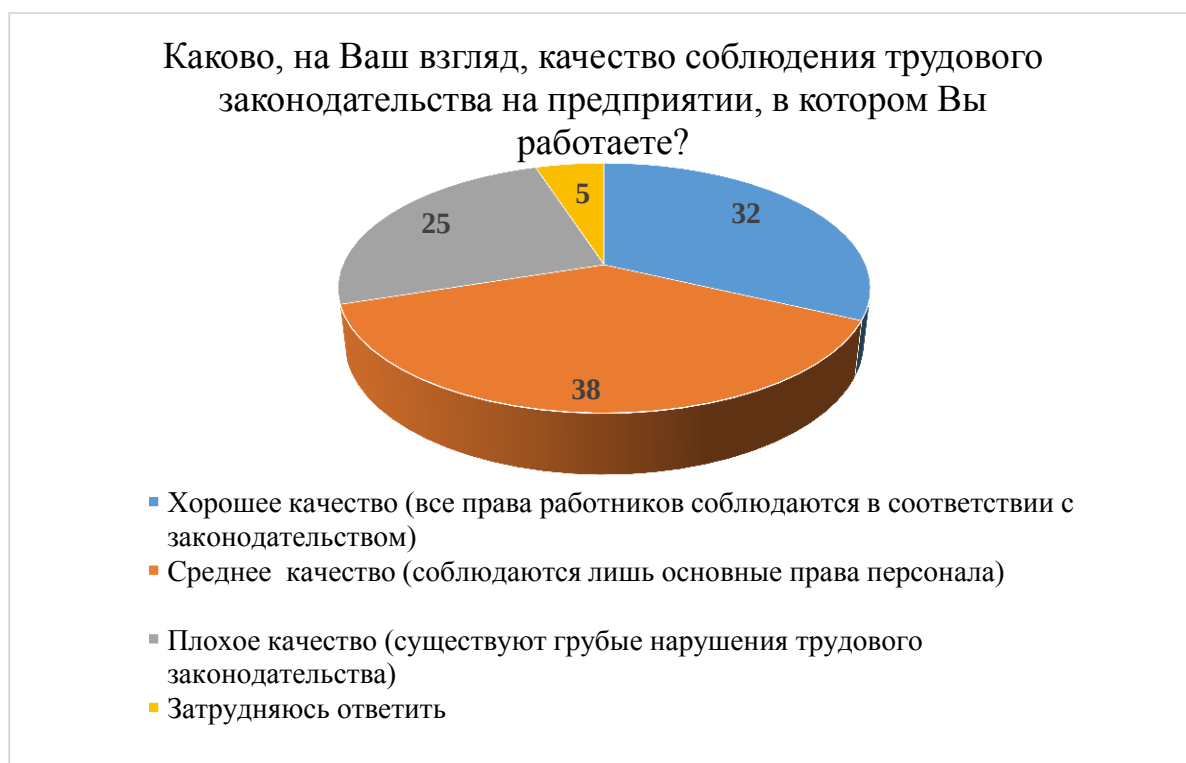


Рисунок 9 - Качество соблюдения трудового законодательства на предприятии опрашиваемых

Чтобы более глубоко оценить уровень информированности персонала предприятий в области трудового законодательства, мы попытались узнать у респондентов, каковы на их взгляд основные проблемы соблюдения трудового законодательства в России в целом. И вот что выяснилось: около трети опрошенных (33%) отметили в качестве проблемы отсутствие у подавляющей массы населения знаний своих трудовых прав (юридическая неграмотность). Причем в большей степени эта проблема волнует женщин

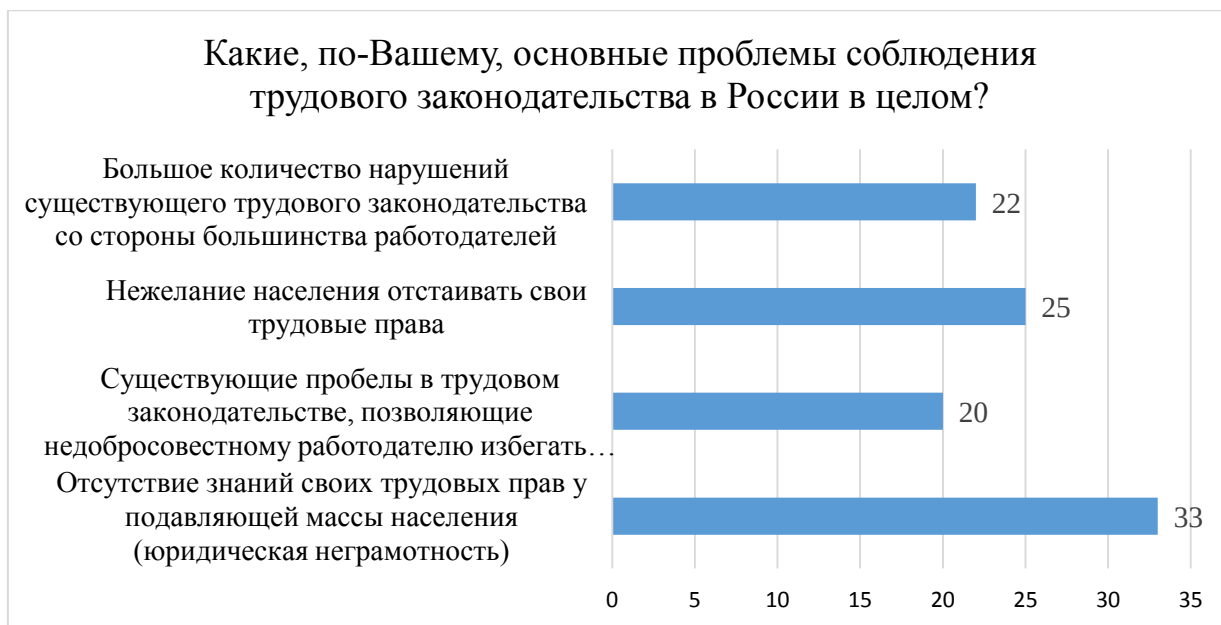
молодого возраста, их 71% против 29% женщин старшей возрастной категории.

Четверть участников опроса главной проблемой соблюдения трудового законодательства считают нежелание населения отстаивать свои трудовые права. Что касается различий по возрастным категориям, то женщин, отметивших данную позицию в возрасте от 36 до 55 лет втрое больше женщин молодого возраста – 75% и 25% соответственно. Возможно, это связано со страхом потерять работу и не найти другую в немолодом уже возрасте или же с финансовой стороной юридических услуг. Так или иначе, данная проблема актуальна и широка среди работающего населения.

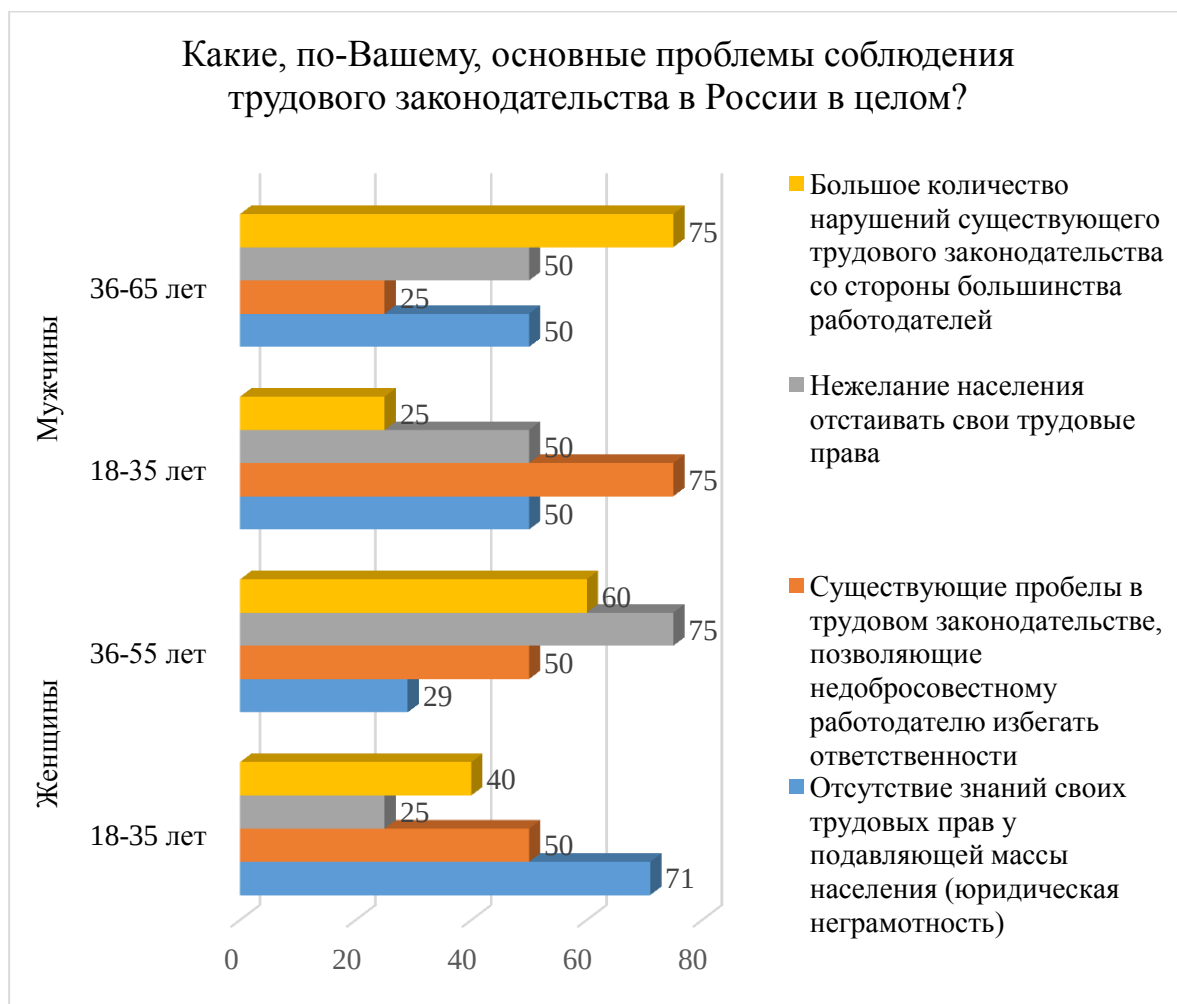
Также респонденты указали в качестве основных проблем соблюдения трудовых прав персонала, существующие пробелы в трудовом законодательстве, позволяющие недобросовестному работодателю избегать ответственности и большое количество нарушений трудового законодательства со стороны множества работодателей. Эту позицию поддержали 20% опрошенных, среди которых 3/4 мужчин молодого возраста. Полученные ответы на данный вопрос представлены на рисунке 10 (а, б).

Далее в процессе исследования респондентам было предложено несколько вопросов о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях персонала на их предприятиях.

Мы спросили, «Как часто на Вашем месте работы происходят несчастные случаи?». Приблизительно треть опрошенных 28% затруднилась ответить на данный вопрос, из которых 45% мужчин и 55% женщин. В большей степени это мужчины и женщины молодого возраста – 80% среди мужчин и две трети (67%) среди женщин. Нам думается, что подобная ситуация складывается в результате утаивания и запрета огласки работодателями произошедших несчастных случаев на производстве (рисунок 11).



а



б

Рисунок 10 - Основные проблемы соблюдения трудового законодательства

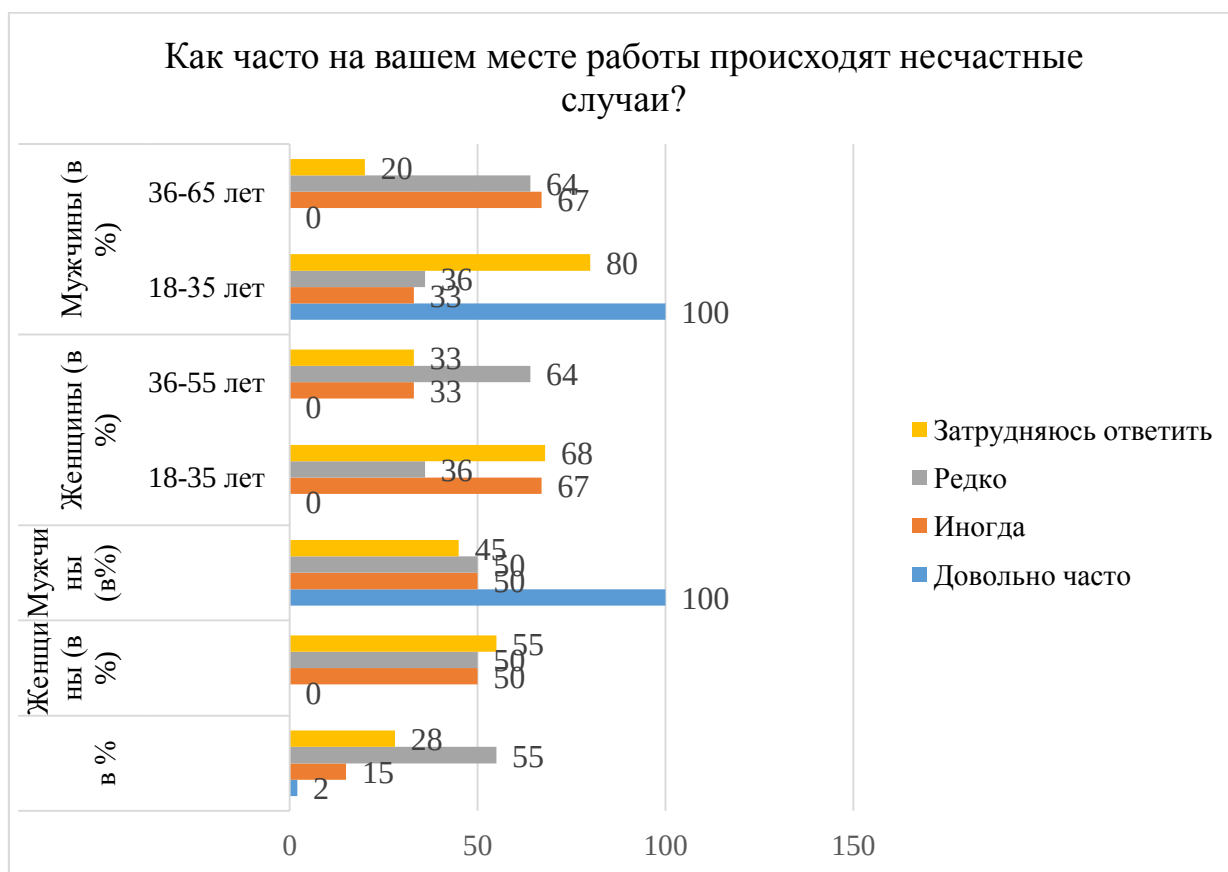


Рисунок 11 - Частота несчастных случаев

Также респондентам был предложен вопрос о том, известны ли им конкретные несчастные случаи, произошедшие в их организации. Интересно, что все-таки 40% респондентов знают о таких происшествиях. Из них в большей степени осведомлены по данному вопросу мужчины (69%), из которых 64% опрошенных мужчин в возрасте 36-65 лет против 36% мужчин младшей возрастной группы. Трети респондентов о конкретных несчастных случаях на их предприятии ничего не известно (33%). Из мужской половины так ответило 83% мужчин 18-35 лет, а из женской – 72% старшей возрастной группы (таблица 8).

Таблица 8 - Информированность относительно конкретных несчастных случаев, произошедших на предприятиях работников

Вам известны конкретные несчастные случаи, произошедшие в вашей организации?	Общее (в %)	Женщины (в %)	Мужчины (в %)	Женщины (в %)	36-55 лет	Мужчины (в %)	36-65 лет
				18-35 лет			
Да, я знаю о таких случаях	40	31	69	60	40	36	64
Что-то слышал (-ла), но подробностей не знаю	27	73	27	63	37	33	67
Нет, о таких случаях мне неизвестно	33	64	46	28	72	83	17

Заключительными в данном блоке вопросов были вопросы относительно профессиональных заболеваний среди сослуживцев респондентов. На вопрос «Как часто возникают профзаболевания среди персонала по месту Вашей работы?» 40 % участников опроса затруднились ответить. На наш взгляд это обуславливается тем, что большинство работников, получивших профзаболевание, стараются скрыть его, чтобы не потерять работу.

Около трети респондентов (28%) отметили редкое возникновение профзаболеваний среди их коллег, причем мужчины указывали данный вариант ответа почти в три раза чаще женщин – 73% против 27% соответственно. Однако четверть опрошенных (25%) говорят том, что профзаболевания все же иногда возникают среди персонала их предприятий. Так сказали менее $\frac{3}{4}$ опрошенных женщин (70%) и 30% мужчин. О частом возникновении профзаболеваний у персонала предприятий респондентов упомянуло всего 7 человек из 100. Ответы респондентов на данный вопрос изображены на рисунке 12.

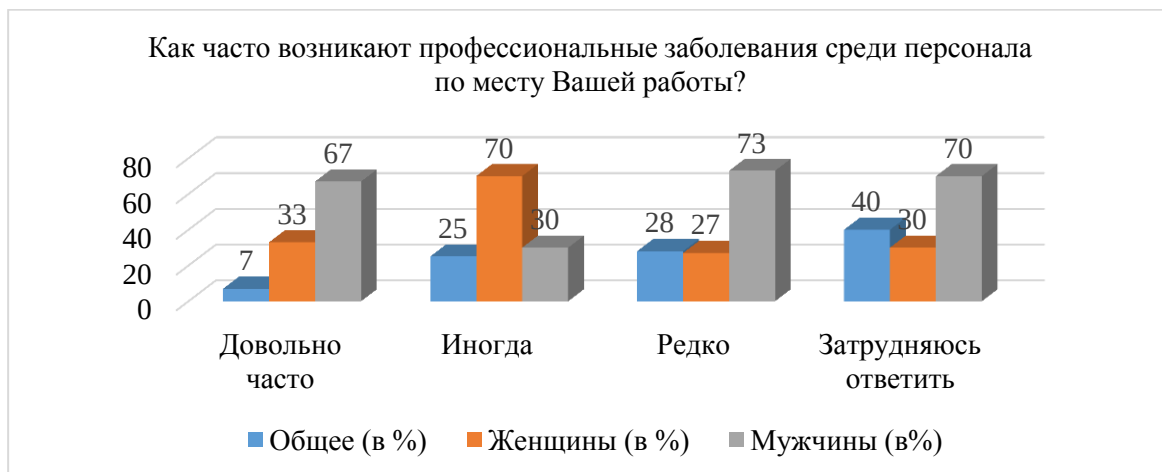


Рисунок 12 - Частота возникновения профессиональных заболеваний среди персонала по месту работы опрошенных

Респондентам также было предложено ответить на вопрос известно ли им о конкретных случаях профзаболеваний среди их коллег. Так, половине опрошенных о таких случаях неизвестно. Однако четверти участников опроса все же известны случаи профзаболеваний персонала на их предприятии. Среди них в основном мужчины (80%), из которых 62% мужчин старшей группы против 38% младшей когорты (рисунок 13).

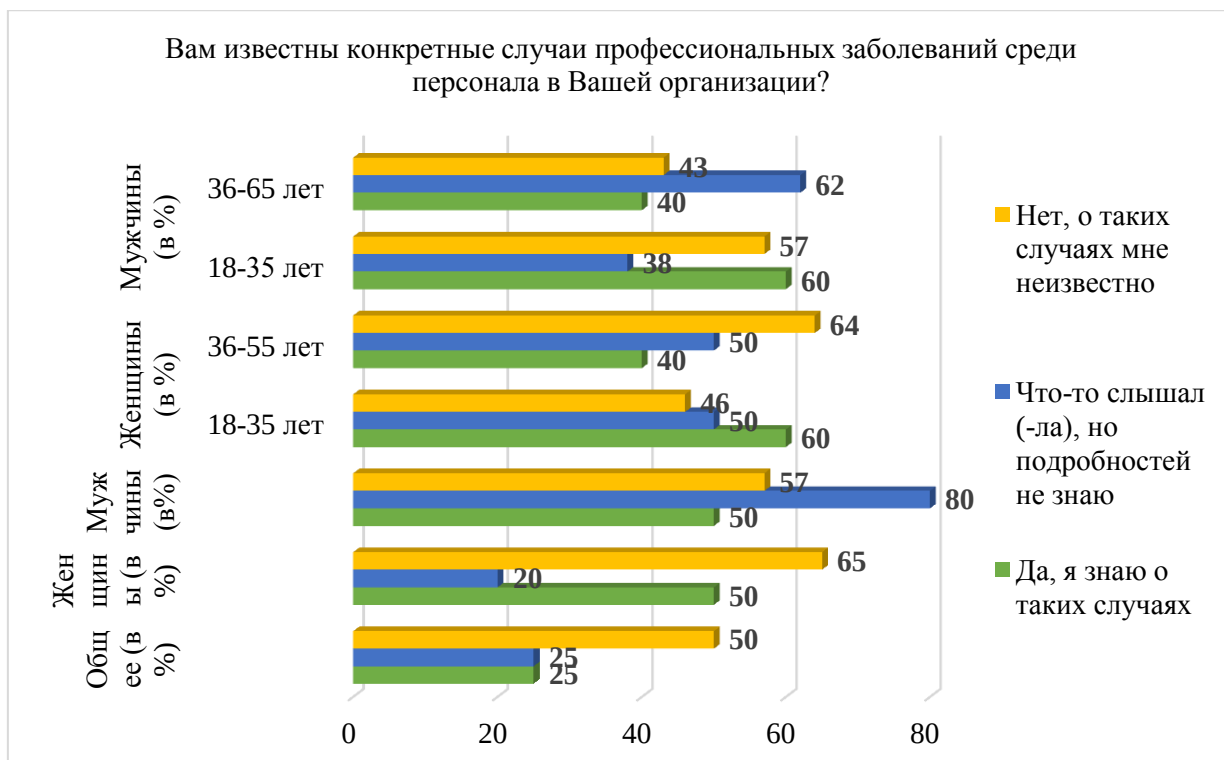


Рисунок 13 - Информированность относительно конкретных случаев профессиональных заболеваний среди персонала организации

Чтобы продемонстрировать характеристики социальной активности, нами был задан блок вопросов, посвященных некоторым аспектам участия людей в области соблюдения трудового законодательства, знаниям в нововведениях в трудовом законодательстве.

Был задан вопрос, интересно ли респондентам, что происходит с системой трудового законодательства в настоящее время. Итак, более половине опрошенных (55%) данная проблема интересна лишь в общих чертах. Эта позиция получила равные показатели как среди женщин, так и среди мужчин (по 50%). Однако в общих чертах проблема реформирования трудового законодательства интересует все же респондентов возрастом постарше: 54.5% (среди всей совокупности мужчин) мужчин 36-65 лет и 64% женщин старшей возрастной группы (среди совокупности женщин).

Тем не менее, около трети респондентов (28%) все же интересуются происходящими изменениями в области трудового законодательства. Среди

них наиболее заинтересованными данной проблемой оказались женщины, их 64% против 36% голосов мужчин (рисунок 14).

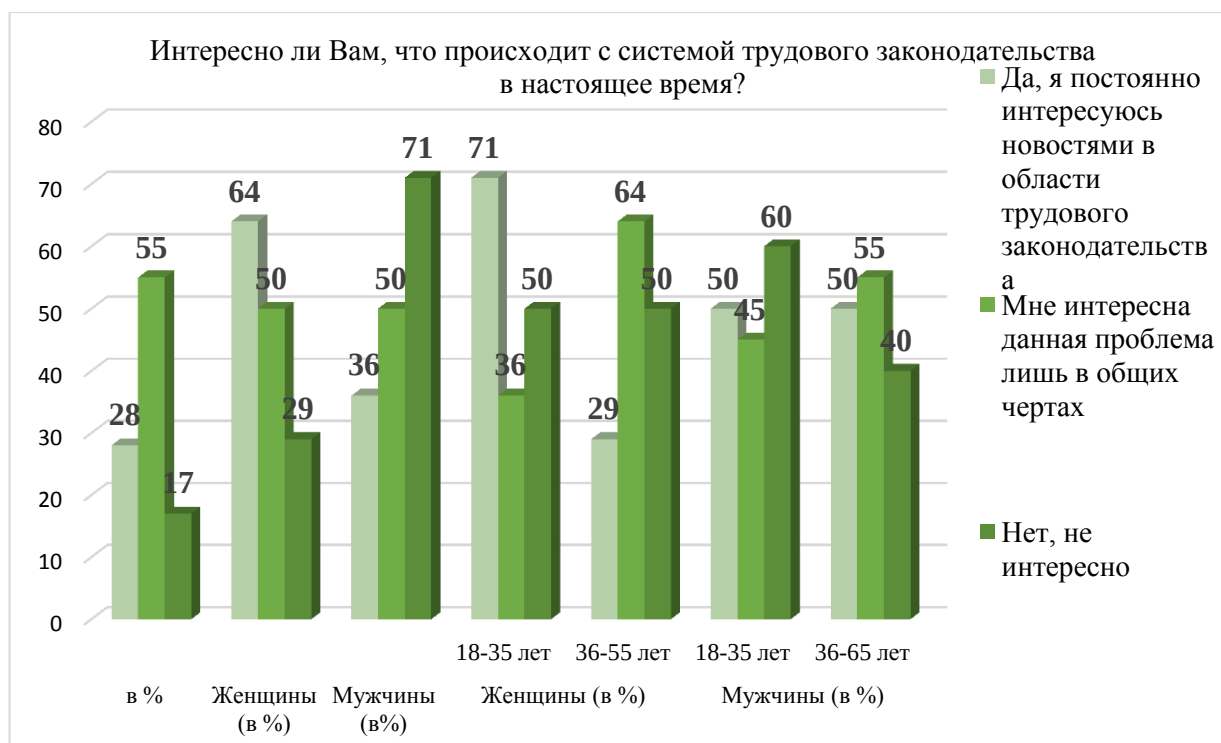


Рисунок 14 - Интерес к системе трудового законодательства

Далее мы предложили респондентам ответить на вопрос о том, какие конкретно нововведения в области трудового законодательства им известны. Выяснилось, что об увеличении минимального размера оплаты труда (МРОТ) знает подавляющее большинство отвечающих, их 78%. Половина респондентов осведомлена о введении ежемесячной выплаты на рождение первенца. Среди них 57% женщин и 43 % мужчин. Разумеется, женщины 18-35 лет лидируют по данному критерию, их 58%. против 42% женщин постарше

О том, что введены новые правила индексации детских пособий известно чуть менее трети респондентов (32%). Среди них в основном, конечно же, женщины (58%).

О проведении специальной оценки условий труда в обязательном порядке, в результате которой работодатель указывает в трудовом договоре класс условий труда известно чуть больше пятой части опрошенных (23%). С

нововведениями в оформлении декларации 3-НДФЛ знакомы 17% опрошенных, что тоже не мало. Прямые и перекрестные распределения по данному вопросу представлены на рисунке 15.

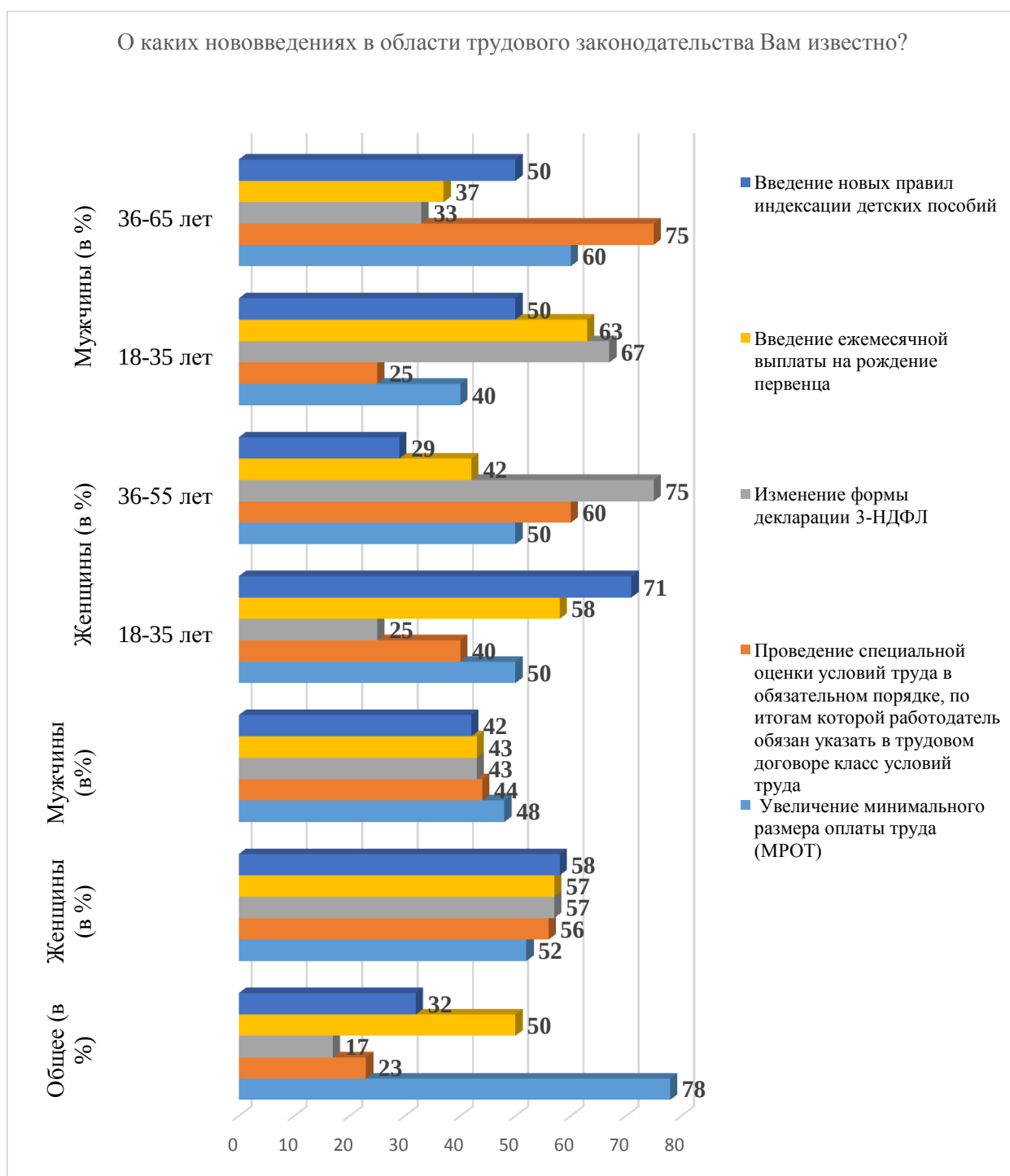


Рисунок 15 - Информированность о нововведениях в области трудового законодательства

Напоследок, мы спросили у респондентов, обращались ли они в трудовую инспекцию, прокуратуру или другие органы для защиты своих

трудовых прав. Практически единогласно – 90% ответили, что за защитой своих трудовых прав никуда не обращались.

Проведенное исследование информированности персонала предприятий в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, указывает на то, что в большинстве своем проблема реформирования системы трудового законодательства в общих чертах интересна работающему населению (55%). Немаловажно, что работники организаций знают об увеличении МРОТ (78%), о проведении специальной оценки условий труда в обязательном порядке, по итогам которой работодатель обязан указать в трудовом договоре класс условий труда (22,5%), об изменении формы декларации 3-НДФЛ (17,5%), о введении ежемесячной выплаты на рождение первого ребенка (50%), о введении новых правил индексации детских пособий (28%).

Выяснилось, что персонал предприятий на 40% осведомлен о конкретных несчастных случаях в их организациях. Также четверть опрошенных знают о случаях профессиональных заболеваний среди своих коллег.

Подводя итог проведенному исследованию, хочется отметить, что в целом персонал предприятий неплохо осведомлен в области соблюдения трудового законодательства. Работники организаций достаточно хорошо разбираются в реформировании системы трудового законодательства, в том какие пробелы пока существуют в данной системе. Вероятнее всего, поэтому данная проблема является актуальной и всеобъемлющей для подавляющего большинства работающего населения нашей страны.

2.3 Актуальные проблемы федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

Поскольку полномочия федеральной инспекции труда распространяются на всю сферу трудовых отношений, среди органов

исполнительной власти, связанных с осуществлением контрольно-надзорных функций, главенствующая роль по контролю и обеспечению соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права с точки зрения защиты трудовых прав работников должна быть отведена государственной инспекции труда [29].

При нарушении трудовых прав граждан вправе прибегнуть к их защите со стороны государства, поскольку данная процедура закреплена за работником как юридическая гарантия. То есть государство устанавливает определенные гарантии в отношении защиты трудовых прав каждого гражданина, который имеет возможность обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда. Тем не менее, далеко не все граждане пользуются таким своим правом. Отчасти это связано со страхом перед работодателем или с низкой информированностью работников в отношении реализации защиты своих трудовых прав [30].

А.А. Благовестникова считает, что большей эффективности в осуществлении контрольно-надзорных полномочий инспекции труда в субъектах РФ могли бы достичь при устранении пробелов и неопределенности в законодательстве о труде относительно возможности разрешать трудовые споры. Так, инспектор при исполнении государственной функции выдает работодателю предписание об устранении замечаний только в случае доказанных нарушений в области трудового законодательства, трудовые же споры (в том числе неурегулированные трудовые разногласия) рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами согласно ст. 381 - 397 Трудового кодекса РФ [31].

Сапфирова А.А. разграничивает полномочия федеральной инспекции труда на две группы: надзорные полномочия и полномочия по предоставлению государственных услуг. Автор говорит о том, что раньше главная задача государственной инспекции труда представлялась в виде контрольно-надзорной функции в отношении соблюдения трудовых прав граждан. В настоящее время наблюдается тенденция перехода в сторону

предупредительных мер в отношении нарушения работодателями прав работников. Таким образом, ведущей ролью госинспекции стали полномочия по предоставлению государственных услуг по большей части в виде осуществления консультаций и информирования работодателей и работников по части соблюдения норм трудового права [28].

Канунников А.Б. и Пастухов А.А. указывают, что проблемой для контрольно - надзорных органов в сфере труда является несоблюдение работодателем требований ст. 134 ТК РФ «Об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы» [7]. Исследователи обеспокоены пробелами законодательства в области индексации заработной платы. Примечательно, что в бюджетных государственных учреждениях индексация проводится в соответствии с трудовым законодательством, в то время как остальные работодатели обходят стороной данную свою обязанность, не включая пункт об индексации ни в коллективные договоры, ни в локальные документы, ни тем более в трудовые договоры и соглашения [33]. Опираясь на требование вышеуказанной статьи, можно сказать, что орган госнадзора за соблюдением трудового законодательства в лице государственной инспекции труда вправе выдать предписание с требованием установления порядка индексации, однако обязать проиндексировать заработную плату федеральная инспекция труда не в силах [33].

А.А. Сапфирова считает, что необходимо совершенствовать нормативно-правовую основу федеральной инспекции посредством наделения правом данного органа в разработке и принятии нормативных правовых актов в сфере труда, а также в области значимости госинспекции в осуществлении правового воспитания работников и работодателей в сфере защиты их трудовых прав. Помимо всего вышеперечисленного федеральной инспекции труда необходимо разработать комплекс мероприятий по завоеванию доверия как работников, так и работодателей [34].

Алиева З.А. напоминает, что на законодательном уровне государственная инспекция труда ограничена в правах по рассмотрению и

урегулированию трудовых споров. По мнению автора, необходимо прийти к равновесию между справедливостью и эффективностью деятельности госинспекторов посредством разведения прав государственных инспекторов и специалистов по охране труда, что увеличит правовую компетентность представителей органов госнадзора и не допустит некорректного взаимодействия и вмешательства одной стороны в деятельность другой [35].

3 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях машиностроительного комплекса

3.1 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в организациях машиностроительного комплекса на примере ПАО «АВТОВАЗ»

В рамках научной исследовательской работы по теме магистерской диссертации проведен глубокий анализ плановых и внеплановых проверок ПАО «АВТОВАЗ» на предмет соблюдения трудового законодательства. В результате исследования замечания, выданные государственной инспекцией труда, сгруппированы в тематические блоки, которые отражают нарушения трудового законодательства.

Так, работодателем ПАО «АВТОВАЗ» допущены нарушения, связанные с обучением сотрудников по охране труда, оказанию первой помощи пострадавших на производстве. Более того, не надлежащим образом проводится обучение по охране труда персонала, занятого на работах повышенной опасности. Результаты проверки по вопросам обучения по охране труда представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Обучение по охране труда, оказанию первой медицинской помощи

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
ч. 3 ст. 68 ТК РФ	Работодателем не организовано ознакомление работников со стандартом предприятия СТП 37.101.9603-2011 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «АВТОВАЗ» (отсутствуют подписи некоторых работников).

Продолжение таблицы 9

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
ст. 212 ТК РФ	Работодателем ПАО «АВТОВАЗ» в соответствии с требованиями п.4 Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ, утвержденных Приказом Минтруда от 07.03.2018 г. № 127н не проведено обучение работников по указанным Правилам.
абз.9 и 23 ч. 2 ст. 212, абз. 2 ст. 225 ТК РФ	Работодателем ПАО «АВТОВАЗ» допущено к проведению первичных, повторных инструктажей должностное лицо не уполномоченное к их проведению, т.к. указанное должностное лицо прошло обучение в лицензированном образовательном учреждении в июне 2013 г. (обучение должно проводиться 1 раз в три года).
Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	Некоторым специалистам и руководителям проведено обучение и проверка знаний требований охраны труда внутренней комиссией.
абз. 1 и 2 п. 3.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 13.01.2003 г. 1/29	Исполняющим обязанности мастеров не проведено обучение и проверка знаний требований охраны труда как руководителям – отсутствуют протоколы проверки знаний по охране труда руководителей.
ст. 212, 225 ТК РФ, п. 9 «Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями», п. 5 приложения №1 приказа главного инженера ПАО «АВТОВАЗ»	Работники цеха не прошли проверку знаний требований безопасности при работе с ручным механизированным инструментом
ст. 212, 225 ТК РФ, п. 2.2.1, п. 2.2.2 Порядка 1/29	С работниками службы вице-президента по управлению цепочкой поставок ПАО «АВТОВАЗ» не были своевременно (в течение месяца после приема на работу) организованы обучение безопасным методам и приемам выполнения работ с последующей проверкой знаний.

Продолжение таблицы 9

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
ст. 76, 212 ТК РФ	Работники были допущены до работы работодателем, как не прошедшие в установленном порядке проверку знаний требований охраны труда
абз. 9 ст. 212 Трудового кодекса РФ, абз. 3 ст. 225 ТК РФ, п. 8 «Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ», утвержденных Приказом Минтруда России от 07.03.2018 № 127н	Проверка знаний требований охраны труда проводится реже одного раза в двенадцать месяцев.
абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ	Работодатель не обеспечил проверку знаний требований охраны труда некоторых сотрудников. Данные сведения не отражены в личных карточках инструктажа сотрудников.
ст. 22 ТК РФ, п. 9 Приказа 290н	Работодатель при проведении вводного инструктажа не обеспечил ознакомление работников с Приказом от 01.06.2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», в программе вводного инструктажа по охране труда.
212, 225 ТК РФ, п. 2.1.6 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», п. 9.4.1 СТП 37.101.9633-2012 «Порядок обучения по охране труда работников ОАО «АВТОВАЗ».	С работниками цеха не проведен внеплановый инструктаж по охране труда в связи с введением новых «Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями» и «Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ»
ст. 212, 225 ТК РФ, п. 2.1.6 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций № 1/29.	В связи с введением нового законодательного нормативного правового акта – «Правил по охране труда на автомобильном транспорте» №59н (утв. 23.03.2018 г. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 февраля 2018 г.; вступили в силу по истечении шести месяцев после его официального опубликования с работниками ПАО «АВТОВАЗ» по должности «водитель автомобиля» не был проведен внеплановый инструктаж по охране труда, что подтверждается копиями личных карточек регистрации инструктажа работников, представленными работодателем при проведении проверки.

Трудовой кодекс Российской Федерации и нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права во главу трудовых отношений ставят обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Работодатель обязан обеспечить безопасность на всех рабочих местах. Однако ходе проверки выяснилось, что некоторые моменты в обеспечении безопасности работодателем упущены. По большей части это отсутствие предупреждающих о возможной опасности знаков и неорганизованность превентивных мер в целом. Данные представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Безопасность рабочих мест и инструмента

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
абз. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 2.2.34 Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (конвейерный, трубопроводный и другие транспортные средства непрерывного действия), утвержденные Постановлением Минтрудсоцразвития РФ от 17.06.2003 № 36; п. 37 Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования, которые, в свою очередь, утверждены приказом Минтрудсоцзащиты РФ от 23.06.2016 № 310н	На посту № 14 линии укомплектования кузова навесными деталями и узлами на пультах управления движением передвижной тележки СКИД отсутствует аварийная кнопка «СТОП».
ст. 212 ТК РФ, абз. 3 п. 17 правил № 1101н, абз. п. 20 Правил № 1101н	На стационарных рабочих местах электросварщиков и газосварщиков (работа производится в положении сидя) Не установлен поворотный стул со сменной регулируемой высотой, а также отсутствует подставка для ног с наклонной плоскостью опоры.

Продолжение таблицы 10

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
абз. 2 п. 57 «Правил по охране труда при погрузочно – разгрузочных работах и перемещения грузов», утвержденных Приказом Минтруда России от 17.09.2014 № 642н.	На ряде грузоподъемной тары, находящейся в цехе литья и термоформования не указаны ее номер, назначение и максимальная масса груза, для транспортировки и перемещения которого она предназначена.
абз. 3 п. 113 «Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования», утвержденных приказом Минтруда РФ от 23.06.2016 № 310н.	На пусковом устройстве термопластавтомата, находящегося в ремонте, не вывешен запрещающий знак «Не включать! Работают люди!»
абз. 1 п. 63 «Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями», утвержденными приказом Минтруда РФ от 18.08.2015 № 552н.	Электрические кабели – удлинители не подвергаются периодической проверке; электроинструмент, хранящийся в инструментальной кладовой, подвергается периодической проверке реже 1 раза в 6 месяцев.
Подпункт 3 п. 113 «Правил по охране труда при погрузочно – разгрузочных работах и размещении груза», утвержденных приказом Минтруда России от 17.09.2014 № 642н.	Складирование грузоподъемной тары на заготовительном участке отдела логистики осуществляется вплотную к стенам.
абз. 2 п. 42 «Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования».	На токарных станках отсутствуют защитные ограждения зоны вращения зажимного патрона

Продолжение таблицы 10

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
абз. 3 п. 6.6 «Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок», утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2013 г. № 328н.	В оперативном журнале в хронологическом порядке не оформлены события и действия по изменению эксплуатационного состояния оборудования электроустановок, выданные (полученные) команды, распоряжения, разрешения, выполнение работ по нарядам, распоряжениям, в порядке текущей эксплуатации.
подпункт 1 пункта 8 Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов, утвержденных приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 17.09.2014 № 642н	На стенах, колоннах зданий и сооружений, предназначенных для складирования и размещения грузов, не размещены надписи о величине допускаемых на полы, перекрытия и площадки предельных нагрузок.

Согласно приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами обязаны проходить предварительный и периодический медицинские осмотры. Также статьями 212 и 213 ТК РФ закреплена обязанность работодателя в проведении психиатрического освидетельствования некоторых категорий работников. Инспекционные проверки на предмет соблюдения трудового законодательства ПАО «АВТОВАЗ» обнаружили несоответствия требованиям законодательства по проведению медицинских осмотров (таблица 11).

Таблица 11 - Медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
п. 26 приложения № 3 Порядка № 302н	У работодателя отсутствует подтверждение об ознакомлении работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.
абз. 13 п. 8 Порядка № 302н	Работодателем не организован учет выданных направлений на предварительный (периодический) медицинский осмотр.
абз. 13 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 3 «Правил прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ в неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»	К выполнению сварочных работ без прохождения психиатрического освидетельствования допущены сварщики, электросварщики, слесари МСР, рихтовщики, маляры; к выполнению работ без прохождения периодического медицинского осмотра с целью определения соответствия состояния его здоровья поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний допущены некоторые работники; несколько работников допущены к выполнению сварочных работ, имея медицинские противопоказания к работе в профессии.
абз. 13 ч.2 ст. 212, абз. 12 ст. 219, ст. 213 ТК РФ; Приказа № 302н	Маляр, аппаратчик очистки сточных вод, слесарь механосборочных работ, допущенные к исполнению трудовых обязанностей, на обязательный медицинский осмотр по п.4.1 Приложения 1 п.10 Приложение 2 Приказа № 302н работодателем не направлялись (Результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах маляра, аппаратчика очистки сточных вод, слесаря механосборочных работ установлено, что работники должны проходить обязательный медицинский осмотр по п.3.5, 4.1 Приложения 1 Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)»
абз. 13 ч. 2 ст. 212, ст. 213	Не организовано проведение обязательного психиатрического освидетельствования работников предприятия.

При обеспечении безопасности и сохранения жизни и здоровья работников работодателю необходимо разрабатывать и пересматривать уже разработанные инструкции по охране труда для различных видов работ. Инструкции по охране труда должны быть актуальными, то есть соответствовать всем изменениям, происходящим в нормативных правовых актах, касаемых охраны труда. В процессе проверок государственной инспекцией труда в ПАО «АВТОВАЗ» были обнаружены нарушения в ведении локальной документации по охране труда. Нарушения по этой части представлены в таблице 12.

Кроме вышеперечисленного государственной инспекцией труда были зафиксированы нарушения в части обязанности работодателя обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии сроки, установленными нормами работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (таблица 13).

Таблица 12 - Инструкции по охране труда

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
п. 3 Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 23.12.14 № 1101н. ст. 212, 225 ТК РФ	Инструкции по охране труда для сварщиков не переработаны в связи с введением новых «Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ» Инструкции по охране труда для маляра, оператора окрасочно – сушильной линии не переработаны в связи с введением новых «Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ», утвержденных приказом Министерством труда и социальной защиты РФ от 07.03.2018 № 127н

Продолжение таблицы 12

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
ст. 212 ТК РФ; подпункта «б» пункта 17 Правил по охране труда по работе на высоте, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.03.2014 № 155н	У работодателя отсутствует локальный нормативный акт о назначении лиц, ответственных за составление плана мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ.
абз. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, абз. 2 ст. 225 ТК РФ, п. 2.2.4 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», п.10 СТП 37.101.9633-2012 «Порядок обучения по охране труда работников ОАО «АВТОВАЗ».	В некоторых цехах не разработана инструкция по оказанию первой помощи пострадавшим, с работниками цехов не проведено обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.

Кроме вышеперечисленного государственной инспекцией труда были зафиксированы нарушения в части обязанности работодателя обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии сроки, установленными нормами работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (таблица 13).

Таблица 13 - Обеспечение средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
абз. 5 и 8 ч. 2 ст. 212, абз. 6 ст. 219, ст. 221 ТК РФ, «Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н	Наладчику не выдаются очищающие кремы, гели и пасты из расчета по 200 мл на 1 месяц, не выдаются защитные средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сужающие кожу).
п. 4, 5 Приказа от 01.06.2009г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», абз.7 ч.2 ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации	При проверке карточек выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ отдельные СИЗ, положенные работникам согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2010 № 1104н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных, металлообрабатывающих производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» не выданы работникам в установленные сроки.
п. 24 Межотраслевых Правил № 290н	При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, каски), работодатель не обеспечил проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также не организовал тренировки по их применению.

В процессе проведения проверок ПАО «АВТОВАЗ» на предмет соблюдения норм трудового права были отмечены также такие нарушения, как нехватка в некоторых местах аптечки для оказания первой помощи; отсутствие санитарно-бытовых помещений, комнат для отдыха и

психологической разгрузки в рабочее время; отсутствие результатов проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников на официальном сайте ПАО «АВТОВАЗ»; в трудовых договорах (с дополнительными соглашениями), заключенными с некоторыми сотрудниками отсутствуют обязательные для включения условия: условия труда на рабочем месте; условия оплаты труда (доплата); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2 Анализ результатов надзора за соблюдением трудового законодательства в ПАО «АВТОВАЗ»

В рамках научного исследования по теме диссертационной работы проведен анализ плановых и внеплановых проверок государственной инспекцией труда на предмет соблюдения трудового законодательства ПАО «АВТОВАЗ».

В процессе изучения результатов проверок государственной инспекцией труда выявлено множество нарушений со стороны работодателя.

Так, большинство нарушений связано с организацией обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда. Работодателем не проводилось обучение по охране в связи с введением новых правил по охране труда для работ, к которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда, а также не проведен внеплановый инструктаж; к проведению первичных, повторных инструктажей допущены лица, не уполномоченные к их проведению; допущены к работам с электроустановками лица, не аттестованные на II группу электробезопасности; не ведутся журналы регистрации инструктажа по охране труда.

Вторым по популярности блоком выявленных нарушений оказалась организация безопасности рабочих мест и инструмента. Работодателем нарушены правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (конвейерный, трубопроводный и другие транспортные средства непрерывного действия), правила по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования, правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении груза, правила по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями.

Столько же нарушений выявлено по части организации и проведения медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования. Так, у работодателя отсутствует подтверждение в любой форме о направлении поименных списков на медицинский осмотр в медицинскую организацию; не организован учет выданных направлений на предварительный (периодический) медосмотр; нарушен порядок направления на периодический медосмотр работников; не организовано психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности.

Десятая часть нарушений связана с оформлением трудовых договоров. Так, при приеме на рабочие места, по результатам специальной оценки условий труда которых установлен итоговый класс 3.1 в трудовых договорах работодателем не прописаны обязательные для включения условия: условия труда на рабочем месте, условия оплаты труда (доплата), гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Немало нарушений выявлено в части обеспечения средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, с переработкой инструкций по охране труда в связи с введением новых правил по охране труда. У работодателя также не разработана инструкция по оказанию первой помощи пострадавшим. Детально результаты надзора в целом представлены на рисунке 16.



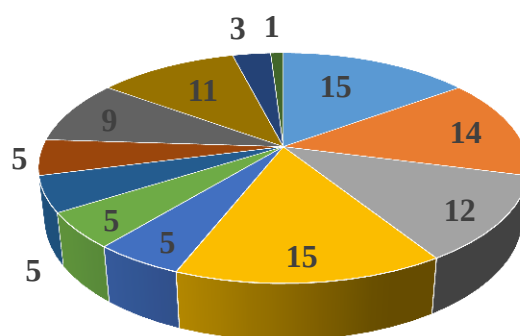
Рисунок 16 - Нарушения, выявленные в ПАО "АВТОВАЗ" в ходе надзорных мероприятий

Рассматривая нарушения, выявленные при федеральном госнадзоре за соблюдением трудового законодательства, нельзя не отметить, что больше всего замечаний сделано прессовому и сборочно-кузовному производствам (по 15% от общего количества нарушений). Немного меньше – 14% нарушений зафиксировано на производстве автомобилей на платформе В0.

На третьем и четвертом местах по количеству нарушений нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, служба вице-президента по управлению цепочкой поставок (СВПУЦП) и производство пластмассовых изделий (ППИ) - 12% и 11% соответственно.

Менее десятой части (9%) нарушений приходится на производство технологической оснастки (ПТО). Подробные результаты надзора по производствам ПАО «АВТОВАЗ» изображены на рисунке 17.

Нарушения по производствам ПАО "АВТОВАЗ" (в %)



- Прессовое производство (ПрП)
- Производство автомобилей на платформе В0 (ПАП В0)
- Служба вице-президента по управлению цепочкой поставок (СВППУЦП)
- Сборочно-кузовное производство (СКП)
- Металлургическое производство (МТП)
- Производство коробок передач (ПКП)
- Производство шасси (ПШ)
- Энергетическое производство (ЭП)
- Производство технологической оснастки (ПТО)
- Производство пластмассовых изделий (ППИ)
- Производство двигателей (ПД)
- Производственно-технологическое управление (ПТУ)

Рисунок 17 – Нарушения, выявленные госинспекцией труда в «ПАО АВТОВАЗ», по производствам

Больше всего нарушений по части проведения медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования допущено прессовым производством. Обеспечение СИЗ, смывающими средствами и оформление карточек учета выдачи нарушены по в основном сборочно-кузовным и прессовым производствами.

Замечания по обучению по охране труда и оказанию первой помощи выданы по большей части сборочно-кузовному производству, производству автомобилей на платформе В0 и службе вице-президента по управлению цепочкой поставок.

По части переработки инструкций по охране труда и по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве нарушения допущены в основном производством автомобилей на платформе В0.

Нарушения, связанные с безопасностью рабочих мест и инструмента, замечены в большей степени на производстве пластмассовых изделий и производстве технологической оснастки.

Подводя итог проведенному анализу плановых и внеплановых проверок государственной инспекцией труда на предмет соблюдения трудового законодательства ПАО «АВТОВАЗ» можно дать следующие рекомендации:

- стоит обратить внимание на организационные моменты, касаемые ведения журналов, переработки и разработки инструкций, проведение мероприятий, связанных с медицинскими осмотрами и психиатрическим освидетельствованием. Возможно, имеет смысл пересмотреть штат сотрудников и прибегнуть к его увеличению.

- отвести особое внимание техническим мероприятиям по обеспечению безопасности рабочих мест и использованию инструмента.

Нарушения, выявленные в ходе проверок, могут повлечь за собой цепочку последствий в виде увеличения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог проведенному исследованию, стоит отметить, что цель, которой явилось исследование процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, достигнута.

В ходе научной исследовательской работы выполнены поставленные перед исследователем задачи, а именно:

1. Подобраны и изучены нормативные правовые документы, научные и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2. Выполнены теоретические и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Обработан и выполнен анализ полученных результатов исследования.

4. Сформулированы выводы и рекомендации по результатам мероприятий федерального государственного надзора в ПАО «АВТОВАЗ».

При нарушении трудовых прав граждан вправе прибегнуть к их защите со стороны государства, поскольку данная процедура закреплена за работником как юридическая гарантия. То есть государство устанавливает определенные гарантии в отношении защиты трудовых прав каждого гражданина, который имеет возможность обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда. Тем не менее, далеко не все граждане пользуются таким своим правом. Отчасти это связано со страхом перед работодателем или с низкой информированностью работников в отношении реализации защиты своих трудовых прав.

Государственная инспекция труда, при осуществлении своих полномочий руководствуется нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Подводя итог проделанной работе, хочется отметить, что федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является эффективной мерой по защите трудовых прав граждан в случае их нарушений.

Необходимо прийти к равновесию между справедливостью и эффективностью деятельности госинспекторов посредством разведения прав государственных инспекторов и специалистов по охране труда, что увеличит правовую компетентность представителей органов госнадзора и не допустит некорректного взаимодействия и вмешательства одной стороны в деятельность другой.

Говоря о мнении госинспекторов труда в отношении гибкости действующего законодательства о труде, стоит отметить, что по итогам проведенного исследования результаты позволили выявить ряд проблемных вопросов в механизмах существующей системы трудового инфорсmenta. В частности: незначительность санкций для работодателей за нарушение трудового законодательства; падение авторитета профсоюзов перед работодателем; слабость профсоюза в ведении равноправного диалога с работодателем; важность коллективного договора; неоднозначность в понимании распределения ответственности в трудовых отношениях между государством, работодателями и работниками; существующее возложение полной ответственности на работодателя; гибкость трудового законодательства; приоритет применения норм ТК РФ

Немаловажное значение имеет информированность персонала машиностроительной отрасли в области соблюдения их трудовых прав. В целом персонал предприятий неплохо осведомлен в области соблюдения трудового законодательства. Работники организаций достаточно хорошо

разбираются в реформировании системы трудового законодательства, в том какие пробелы пока существуют в данной системе. Вероятнее всего, поэтому данная проблема является актуальной и всеобъемлющей для подавляющего большинства работающего населения нашей страны.

На основании проведенных исследований и обобщении результатов по ним можно сделать выводы о том, что в ПАО «АВТОВАЗ» имеется множество нарушений в области соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Так, нарушения связаны с ознакомлением работников со стандартом предприятия «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «АВТОВАЗ», с порядком проведения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, с обеспечением СИЗ, смывающими средствами и оформлением карточек учета выдачи выше перечисленного, с обучением по охране труда, оказанием первой помощи пострадавшим на производстве, с переработкой инструкций по охране труда, с проведением специальной оценки условий труда, с оформлением трудовых договоров.

Данные замечания могут повлечь за собой не только штрафы со стороны надзорных органов. Нарушения, выявленные в ходе проверки, имеют негативные перспективы развития и для работодателя, и для сотрудников предприятия. Так, сотрудники организации имеют риск получения производственных травм и профессиональных заболеваний из-за несвоевременно или некорректно организованных медицинских и психиатрических осмотров, неправильного применения средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, плохой организации обучения безопасным методам и приемам работы, а также оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Работодателю подобные нарушения могут вылиться в приостановку деятельности и даже несение уголовной ответственности.

Нарушения, выявленные в ходе проверок госинспекцией труда ПАО «АВТОВАЗ», могут повлечь за собой цепочку последствий в виде увеличения уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Поэтому, анализируя результаты плановых и внеплановых проверок государственной инспекцией труда на предмет соблюдения трудового законодательства ПАО «АВТОВАЗ» можно дать следующие рекомендации:

- стоит обратить внимание на организационные моменты, касаемые ведения журналов, переработки и разработки инструкций, проведение мероприятий, связанных с медицинскими осмотрами и психиатрическим освидетельствованием. Возможно, имеет смысл пересмотреть штат сотрудников и прибегнуть к его увеличению.

- Отвести особое внимание техническим мероприятиям по обеспечению безопасности рабочих мест и использованию инструмента. Не допускать к работам с использованием инструмента не обученных в должном порядке работников.

- Важно продумать и проанализировать компетентность рабочих, связанных с эксплуатацией того или иного оборудования. Отработать мероприятия по повторной аттестации рабочих при использовании инструмента. Возможно на этапе анализа и правильной оптимизации кадров удастся минимизировать риск возникновения травматизма при использовании инструмента.

- Обозначить всю важность и значимость соблюдения техники безопасности рабочим. Донести до персонала, в первую очередь, до руководителей структурных подразделений реальную потребность в качественном обучении безопасным приемам работы.

- Организовать отдел или службу, которая будет заниматься обучением сотрудников по охране труда, оказанию первой помощи на производстве, нормам работы в электроустановках в соответствии с требованиями законодательства.

Стоит подытожить, что в результате научной исследовательской работы найдены и определены методы решения по теме диссертации; описаны методы исследования по теме диссертации; подобран научный и практический материал; выполнены теоретические, экспериментальные и практические исследования; обработаны полученные результаты исследований; обобщены результаты исследования технических и других объектов, технологий, выбора методов и средств достижения цели и задач диссертационного исследования. Можно сказать, что поставленные в исследовании задачи решены в полном объеме.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Афанасьева, Г. И. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав и свобод / Г. И. Афанасьева // сборник Всероссийской научно-практической конференции «Экономика, политика, право, образование в современном информационном обществе: новые парадигмы». – Иркутск. : Изд-во Иркутского государственного университета, 2011. - С. 116-119.

2. Конвенция № 81 Международной организации труда (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «Об инспекции труда в промышленности и торговле» [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/konventsija-n-81-mezhdunarodnoi-organizatsii-truda-ob/> (дата обращения: 19.04.2019).

3. Федеральный закон от 11.04.1998 № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/2559225/> (дата обращения: 19.04.2019).

4. Федеральный закон от 11.04.1998 № 58-ФЗ «Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901756159> (дата обращения: 19.04.2019).

5. Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/8315346> (дата обращения: 19.04.2019).

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 06.06.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.06.2019) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=326361&fl>

d=134&dst=1000000001,0&rnd=0.8076628182356427#05855197385669555

(дата обращения: 19.04.2019).

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12125268/> (дата обращения: 19.04.2019).

8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 29.05.2019) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=325656&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.010911707587959008#032676757968267367> (дата обращения: 24.04.2019).

9. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=326345&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.8178930251306104#08390460049431572> (дата обращения: 24.04.2019).

10. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12136354/> (дата обращения: 24.04.2019).

11. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12146661/> (дата обращения: 02.04.2019).

12. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12112505> (дата обращения: 02.04.2019).

13. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о федеральной службе по труду и занятости» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12135990/> (дата обращения: 02.04.2019).

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2010 г. № 489 «Об утверждении Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12177032/> (дата обращения: 20.04.2019).

15. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/12185976/> (дата обращения: 20.04.2019).

16. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 августа 2012 г. № 840 «О порядке подачи и рассмотрения жалоб на решения и действия (бездействие) федеральных органов исполнительной власти и их должностных лиц, федеральных государственных служащих, должностных лиц государственных внебюджетных фондов Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70216748/> (дата обращения: 20.04.2019).

17. Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 года № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70222448/> (дата обращения: 20.04.2019).

18. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2015 г. № 415 «О Правилах формирования и ведения единого реестра

проверок» [Электронный ресурс]. URL:
<http://ivo.garant.ru/#/document/71007612/> (дата посещения: 20.04.2019).

19. Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. № 141 «О реализации положений Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [Электронный ресурс]. URL:
<http://ivo.garant.ru/#/document/12167036/> (дата обращения: 21.04.2019).

20. Приказ Роструда от 2 сентября 2015 г. № 238 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях» [Электронный ресурс]: URL:
<http://ivo.garant.ru/#/document/71205436/> (дата обращения: 21.04.2019).

21. Regulating the employment relationship in Europe and Central Asia: a guide to Recommendation No. 198. International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2014. - Pages 127 [Electronic resource]. URL:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (date of the application: 17.05.2019).

22. Vartolomei, B. Brief comments regarding the indirect (or derived) sources of labor law / B. Vartolomei // Perspectives of Business Law Journal, Volume 4, Issue 1, November 2015. - Pages 65-67 [Electronic resource]. URL:
<http://oaji.net/articles/2017/5276-1512294632.pdf> (date of the application: 17.05.2019).

23. Constantina, C. The Contracting Parties' Ability To Conclude The Employment Contract / C. Constantina // Acta Universitatis Danubius, Juridica. Volume 10, no. 2, 2014. - Pages 88-102. [Electronic resource]. URL:
<http://journals.univ-danubius.ro/index.php/juridica/article/view/2487/2172> (date of the application: 17.05.2019).

24. Uluitu, A. G. Latest amendments to law no 62/2011 on social dialogue enacted by law / A. G. Uluitu // Challenges of the Knowledge Society. - no 1, 2016. - Pages 286-290 [Electronic resource]. URL: <https://doaj.org/article/064600c635ec47b5a68650a90ec96ebb> (date of the application: 17.05.2019).

25. Belovski, V. Inspection in the field of employment relationships and penalty provisions under the labor law / V. Belovski // (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International. - Vol. 5, No 4, 2017. - Pages 78-92. <http://www.japmnt.com/images/volume5/Issue-4/10.%20INSPECTION%20IN%20THE%20FIELD%20OF%20EMPLOYMENT%20RELATIONSHIPS%20AND%20PENALTY%20PROVISIONS%20UNDER%20THE%20LABOR%20LAW.pdf> (date of the application: 17.05.2019).

26. Приказ Минтруда России от 30.10.2012 № 354н (ред. от 06.04.2018) «Об утверждении административного регламента исполнения федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70338758/> (дата обращения: 09.05.2019).

27. Скавитин, А. В. Защита трудовых прав и состояние трудового законодательства: мнение правовых инспекторов / А. В. Скавитин // сборник трудов конференции «Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: новые вызовы для менеджмента компаний». – Иркутск. : Изд-во Байкальского государственного университета, 2016. - С. 27-37. [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_28979545_66851174.pdf (дата обращения: 09.05.2019).

28. Сапфинова, А. А. Некоторые вопросы реализации надзорных полномочий федеральной инспекцией труда / А. А. Сапфинова // Общество: политика, экономика, право. - 2016. - № 1. - С. 45-47. [Электронный ресурс].

URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25401319_72396523.pdf (дата обращения: 09.05.2019).

29. Титор, С. Е. Органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде в России: Историко-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юр. наук : 12.00.01 / Титор Светлана Евгеньевна Саратов, 2009. 11 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dslib.net/teoria-prava/organy-kontrolja-i-nadzora-za-sobljudeniem-zakonodatelstva-o-trude-v-rossii.html> (дата обращения: 09.05.2019).

30. Халиков, В. Р. Защита трудовых прав как новый институт трудового права Российской Федерации / В. Р. Халиков // Вестник челябинского государственного университета. - 2006. - № 2. - С. 72-74. [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_15569098_64247414.pdf (дата обращения: 09.05.2019).

31. Благовестникова, А. А. Вопросы повышения эффективности деятельности инспекций труда в субъектах Российской Федерации (на примере государственной инспекции труда в Костромской области) / А. А. Благовестникова // Достижения науки и образования. - 2018. - № 15 (37). С. 57-58. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/voprosy-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-inspektsiy-truda-v-subektah-rossiyskoy-federatsii-na-primere-gosudarstvennoy> (дата обращения: 09.05.2019).

32. Шепелева, А. А. К вопросу о защите трудовых прав работников федеральной инспекцией труда / А. А. Шепелева // ЮРИСТЪ – ПРАВОВЕДЪ. - 2007. - № 2 (21). - С. 27-31. [Электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_15122857_88164651.pdf (дата обращения: 09.05.2019).

33. Канунников, А. Б. Проблемы применения трудового кодекса Российской Федерации и осуществление федерального государственного надзора в сфере трудовых отношений / А. Б. Канунников, А. А. Пастухов // Вестник омской юридической академии. - 2014. - № 2 (23). - С. 27-30. [Электронный ресурс]. URL:

https://vestnik.omua.ru/sites/default/files/vol/23/07_kanunnikov.pdf (дата обращения: 09.05.2019).

34. Сапфинова, А. А. Направления совершенствования нормативно-правовой основы деятельности федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников / А.А. Сапфинова // Современное право. - 2013. - №8. - С. 69-72. [Электронный ресурс]. URL: <https://rucont.ru/efd/448775> (дата обращения: 09.05.2019).

35. Алиева, З. А. Деятельность государственных инспекторов труда как способ защиты трудовых прав работников: проблемные вопросы / З. А. Алиева // Юридический вестник ДГУ. - Т. 19. 2016. № 3. - С. 108-113. [Электронный ресурс]. URL: <http://jurvestnik.dgu.ru/Stat/jurvest2016-3-21.pdf> (дата обращения: 09.05.2019).

36. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: руководство к Рекомендации № 198 [Электронный ресурс]. – 2006. - URL: <http://get.trudprava.ru/books/recomendation-198/index.html> (дата обращения: 09.05.2019).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Контрольные вопросы при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Таблица А.1 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по информированию работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Информация об условиях труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (включая информацию об оптимальных и допустимых условиях труда) содержится в трудовом договоре с работниками	Абз. 8 ч. 2 ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации
Информация о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в случае установления вредных и (или) опасных условий труда по результатам специальной оценки условий труда содержится в трудовом договоре с работниками	Абзац шестой части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации
Работникам предоставляется информация о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о правилах обеспечения средствами индивидуальной защиты, а также соответствующих их профессии и должности типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты при проведении вводного инструктажа	Пункт 9 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н

Продолжение таблицы А.1

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работник ознакомлен с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда под роспись	Часть 2 статьи 5 и часть 5 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Таблица А.2 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по организации обучения по охране труда

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Наличие утвержденной программы вводного инструктажа по охране труда у работодателя	Абзац второй пункта 2.1.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29
Наличие журналов проведения вводного инструктажа,	Абзац пятый пункта 2.1.3 Порядка № 1/29
первичного инструктажа,	
повторного инструктажа,	
внепланового инструктажа, целевого инструктажа у работодателя	

Продолжение таблицы А.2

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Наличие утвержденного перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте у работодателя	Абзац шестой пункта 2.1.4 Порядка № 1/29
Наличие утвержденной программы первичного инструктажа по охране труда у работодателя	Абзац пятый пункта 2.1.4 Порядка № 1/29
Наличие утвержденной программы специального обучения по охране труда у работодателя	Абзац второй пункта 2.3.2 Порядка № 1/29
Наличие приказа (распоряжения) о создании комиссии по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, включающих руководителей организации и ее структурных подразделений, специалистов служб охраны труда, главных специалистов (технолог, механик, энергетик) у работодателя.	Абзацы первый и второй пункта 3.4 Порядка № 1/29
Наличие протоколов проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов (оформленных комиссией работодателя или обучающей аккредитованной в соответствующем порядке обучающей организацией) у работодателя	Абзацы первый и второй пункта 3.4 Порядка № 1/29

Таблица А.3 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по проведению специальной оценки условий труда

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
Не реже чем один раз в пять лет проводится специальная оценка условий труда	Часть 4 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
Приказом работодателя утверждены: состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда	Часть 2 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ
порядок деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда	
В организации имеется утвержденный график проведения специальной оценки условий труда	Часть 1 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ
Наличие перечня рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, утвержденного Комиссией до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда	Часть 5 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ
Утвержденные Комиссией результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов	Часть 2 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ

Продолжение таблицы А.3

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
В отношении рабочих мест, по результатам осуществления идентификации которых не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, а также признаны оптимальными или допустимыми условия труда, по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов которых, работодателем подана декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости по месту своего нахождения	Часть 1 статьи 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ
Работодателем в декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда не включены рабочие места: работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости	Часть 1 статьи 11, часть 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ; постановление Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» постановление Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей и учреждений с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»; Список должностей работников Государственной противопожарной Службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, пользующихся

Продолжение таблицы А.3

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
	правом на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с подпунктом 18 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 18.06.2002 № 437; постановление Правительства Российской Федерации от 18.07.2002 № 537 «О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»
в связи с работами, на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Часть 1 статьи 11, часть 6 статьи 10 Федерального закона № 426-ФЗ
на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда	
Наличие перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, утвержденного Комиссией по проведению специальной оценки условий труда сформирован перечень	Часть 2 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ

Продолжение таблицы А.3

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
При формировании перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям учтены предложения работников	Часть 2 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ
Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществлены испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда	Часть 3 статьи 12 Федерального закона № 426-ФЗ
Отчет о проведении специальной оценки условий труда: подписан всеми членами комиссии по проведению специальной оценки условий труда утвержден председателем комиссии по проведению специальной оценки условий труда	Часть 2 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ
В срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда Работодателем организовано ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись.	Часть 5 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ

Продолжение таблицы А.3

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
В случае применения результатов производственного контроля: имеется решение комиссии и представление эксперта об использовании этих результатов не ранее, чем за шесть месяцев до начала проведения специальной оценки условий труда аккредитованной испытательной лабораторией (центром) проведен производственный контроль	Часть 7 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ
При наличии следующих обстоятельств внеплановая специальная оценка условий труда проведена: в течение 12 месяцев при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест в течение 6 месяцев при получении работодателем предписания государственного инспектора труда	Часть 2 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ
в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работодатель обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда	Подпункт 5.1 пункта 5 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ
На официальном сайте работодателя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещены: сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников	Часть 6 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ
С учетом результатов проведения специальной оценки условий труда подготовлен план мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Пункт 6 части 2 статьи 4 Федерального закона № 426-ФЗ

Таблица А.4 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Наличие у работодателя утвержденного списка контингентов, подлежащих предварительным (при приеме на работу) медицинским осмотрам (обследованиям)	Пункты 8, 19, 22 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)
и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)	работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н
Наличие у работодателя утвержденных поименных списков, составленных на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного медицинского осмотра	Пункты 8, 19, 22 Порядка № 302н
и периодического медицинского осмотра	
Наличие у работодателя документов, подтверждающих в любой форме направление поименных списков в медицинскую организацию	Пункт 23 Порядка № 302н
Наличие у работодателя подтверждения факта ознакомления работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом	Пункт 26 Порядка № 302н
Работодателем организован учет выданных направлений	Абзац тринадцатый пункта 8 Порядка № 302н

Таблица А.5 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по приобретению, выдаче и применению прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Наличие локального нормативного акта у работодателя, утверждающего нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ)	Пункт 6 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н
Наличие у работодателя сертификатов или деклараций соответствия на СИЗ, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ	Пункт 8 Правил № 290н
Наличие у работодателя подтверждения факта информирования работников о полагающихся им СИЗ	Пункт 9 Правил № 290н
Наличие у работодателя личных карточек учета выдачи СИЗ в бумажной или электронной форме	Пункт 13 Правил № 290н
Работодатель при выдаче СИЗ обеспечил проведение инструктажа работников о правилах применения СИЗ, требующих от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски)	Пункт 24 Правил № 290н
простейших способах проверки их работоспособности и исправности,	
а также организовал тренировки по их применению	

Продолжение таблицы А.5

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Работодателем проводятся проверки СИЗ, а также своевременная замена частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами, что подтверждается наличием отметки (клейма, штампа) о сроках очередного испытания	Пункт 29 Правил № 290н
Наличие у работодателя помещений для хранения выданных работникам СИЗ	Пункт 31 Правил № 290н
Наличие в структурных подразделениях сушилок, камер и установок для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ	Пункты 32 и 33 Правил № 290н
либо уход за СИЗ осуществляется на основании гражданско-правового договора со сторонней организацией	

Таблица А.6 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по обеспечению соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Работники обучены безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Абз. 9 ст. 212, абз. 7 ст. 219, абз.2 и 3 ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники проинструктированы по охране труда	Абз. 9 и 23 ст. 212, абз.2 ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники прошли стажировку на рабочем месте	Абз. 9 ст. 212, абз. 3 ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации

Продолжение таблицы А.6

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Работники прошли проверку знаний требований охраны труда	Абз. 9 ст. 212, абз. 3 ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации
Работники прошли обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры,	Абз. 13 ст. 212, абз. 12 ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации
периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры,	
Обязательные психиатрические освидетельствования,	
внеочередные медицинские осмотры	
Работодателем утвержден режим труда и отдыха работников	Абз. 7 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации
У работодателя имеется локальный нормативный акт о создании системы управления охраной труда	Абз. 4 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации
У работодателя имеется локальный нормативный акт, устанавливающий порядок проведения контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты	Абз. 11 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации
Работодатель организовал выдачу и применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников, смывающих и обезвреживающих средств	Абзацы пятый и восьмой статьи 212, абзац шестой статьи 219, статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации
У работодателя имеется отчет о проведении специальной оценки условий труда	Абз. 12 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации
работодателем работники проинформированы: об условиях и охране труда на рабочем месте,	Абзац пятнадцатый статьи 212, абз. 2, 4 ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации
о риске повреждения здоровья,	
предоставляемых им гарантиях,	

Продолжение таблицы А.6

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
полагающихся им компенсациях	
и средствах индивидуальной защиты	
Работодатель оборудовал пункты оказания первой помощи пострадавшим, помещения для оказания медицинской помощи	Абз. 17, 19 ст. 212, ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации
Работодатель оборудовал санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки	Ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации
Работодатель застраховал работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Абз. 22 ст. 212, абз. 3 ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации
У работодателя имеются разработанные и утвержденные инструкции по охране труда	Абз. 24 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации
У работодателя в наличии комплект документов нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда	Абз. 25 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации
Машины, механизмы, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда	Абз. 1 ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации
По установленным нормам молоко или равноценные пищевые продукты на работах с вредными условиями труда выдается работникам бесплатно	Ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации

Таблица А.7 - Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по ознакомлению работников с требованиями охраны труда

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
Вводный инструктаж прошел работник, принимаемый на работу,	Пункт 2.1.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Министерства труда РФ и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29
командированный в организацию работник,	
работник сторонней организации, выполняющий работы на выделенном участке,	
Обучающийся образовательного учреждения соответствующего уровня, проходящий в организации производственную практику,	
лицо, участвующее в производственной деятельности организации	
Прошел первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы вновь принятый работник,	Пункт 2.1.4 Порядка № 1/29
работник, выполняющий работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев,	
работник, выполняющий работу на период выполнения сезонных работ,	
работник, выполняющий работу в свободное от основной работы время (совместитель),	

Продолжение таблицы А.7

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
работник, выполняющий работу на дому (надомник) с использованием материалов инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет	
Прошел повторный инструктаж на рабочем месте в срок не реже одного раза в шесть месяцев со дня проведения первичного инструктажа вновь принятый работник,	Пункт 2.1.5 Порядка № 1/29
работник, выполняющий работу на период выполнения сезонных работ,	
работник, выполняющий работу в свободное от основной работы время (совместитель),	
работник, выполняющий работу на дому	
(надомник) с использованием материалов инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет	
Работник прошел внеплановый инструктаж	Пункт 2.1.6 Порядка № 1/29
Прошел целевой инструктаж работник при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий,	Пункт 2.1.7 Порядка № 1/29
при выполнении работ, на которые оформляются наряд-допуск,	
разрешение или другие специальные документы,	
при проведении в организации массовых мероприятий	