

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

Институт инженерной и экологической безопасности
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата
(наименование)

20.04.01 Техносферная безопасность
(код и наименование направления подготовки)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда
(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях топливно-энергетического комплекса (на примере СГНУП «СКЦ Природа»)»

Студент

И. Л. Савина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.п.н. доцент Н. Е. Данилина

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

Тольятти 2020

Содержание

Введение.....	4
Перечень сокращений и обозначений.....	8
1 Основные положения трудового законодательства и процедуры осуществления федерального государственного надзора за соблюдением законодательства о труде	9
1.1 Нормативные документы, регламентирующие надзор за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации	9
1.2 Требования законодательства в сфере труда за рубежом.....	18
1.3 Регламент проведения плановых и внеплановых проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	21
2 Анализ актуальных проблем федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства	27
2.1 Оценка действенности процедуры надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства представителями государственной инспекции труда	27
2.2 Анализ контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в рассматриваемом регионе (Ханты-Мансийский автономный округ)	38
2.3 Актуальные проблемы федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства	44
3 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях топливно-энергетического комплекса.....	50

3.1 Общие сведения по СГНУП «СКЦ Природа», список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства	50
3.2 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в организациях топливно-энергетического комплекса на примере СГНУП «СКЦ Природа»	59
3.3 Анализ результатов надзора за соблюдением трудового законодательства	68
Заключение	71
Список используемых источников	75

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.

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 фокусируется на вопросах нарушения трудового законодательства, а также прочих нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы данной отрасли, которые выявляются по результатам проведения федерального государственного надзора. Актуальность проблемы исследования очевидна ввиду необходимости соблюдения законодательства данной сферы для недопущения ущемления прав сотрудников предприятий.

Сегодня перед Рострудом стоит задача сделать надзор в сфере труда современным. Он должен соответствовать как основным ожиданиям работника, так и интересам работодателя. Для этого необходима система, при которой законодательные нормы и требования будут предельно понятными и прозрачными для всех сторон трудовых отношений.

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 СГНУП «СКЦ Природа».

Предмет исследования - анализ соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в СГНУП «СКЦ Природа».

Задачи исследования:

- 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;
- выполнить теоретические и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обработать и выполнить анализ полученных результатов исследования;
- сформулировать выводы и рекомендации по результатам мероприятий федерального государственного надзора в СГНУП «СКЦ Природа»;

Новизна исследования. Вопрос осуществления федерального государственного надзора уже рассматривался в ряде научных работ, но анализ результатов государственного надзора за соблюдением трудового законодательства на предприятии топливно-энергетического 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 СГНУП «СКЦ Природа».

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.

Научные положения и результаты исследования, выносимые на защиту:

- 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;
- 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 СГНУП «СКЦ Природа»;
- анализ полученных результатов исследования;
- выводы и рекомендации по результатам мероприятий федерального государственного надзора в СГНУП «СКЦ Природа».

Апробация результатов. На основании проведенных исследований и обобщении результатов по ним можно сделать выводы о том, что в СГНУП «СКЦ Природа» 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 СГНУП «СКЦ Природа», 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.

Личный вклад автора в исследование. В процессе научной исследовательской работы автором проанализированы нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, исследованы нарушения, допущенные на СГНУП «СКЦ Природа», 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 91 странице, текст иллюстрирован 21 таблицей, 9 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

ПТУ – Производственно-технологическое управление

СИЗ – средства индивидуальной защиты

СТП – Стандарт предприятия

ТК РФ – Трудовой кодекс российской Федерации

УК РФ – Уголовный кодекс российской Федерации

ФЗ – Федеральный закон

ЭП – Энергетическое производство

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]

Также в рамках статьи 17 конвенции определено, что нарушатели соблюдения законодательных положений в области охраны труда, а также лица уклоняющиеся от их соблюдения, могут быть подвергнуты незамедлительно судебному преследованию без соответствующих уведомлений. Тем не менее, государственные локальные нормативные акты могут законодательно допустить ряд исключений, когда будет необходимо выслать соответствующее предварительное уведомление либо предупреждение такого рода лицам.

На инспекторов труда возложено право самостоятельного решения вопросов относительно вынесения предупреждения или рекомендации взамен проведения расследования и возбуждения соответствующего дела.

Федеральный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и прочих нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы соблюдения трудового права, должно осуществляться также в условиях правового поля без каких-либо «перегибов» и нарушений.

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].

В условиях Трудового кодекса РФ выделяют 352 статью, которая определяет, что порядок проведения федерального надзора исполнения трудового законодательства в Российской Федерации определяется соответствующими актами Правительства РФ.

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.

Согласно 360 статьи ТК РФ определение порядка проведения проверок должностными лицами Федерациальной инспекции труда производится на основании ратифицированных Россией Конвенций Международной организации труда по вопросам инспекции труда, ТК РФ, а также прочими актами, регулирующими правоотношения в данной сфере.

Вторая часть 360 статьи Трудового Кодекса Российской Федерации определяет, что 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.

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.

Уголовный кодекс Российской Федерации. 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.

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.

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].

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].

Обозначенные 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.

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].

Представленные 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.

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].

Обозначенное 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).

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.

Таким образом, 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.

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

Так, в абз. 3 п. 8 Постановления № 875 указывается, что 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.

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

Представленные Правила устанавливают порядок формирования и ведения единого реестра проверок при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в Российской Федерации.

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; акта проверки органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля юридического лица, индивидуального предпринимателя; журнала учета проверок юридического лица, индивидуального предпринимателя, проводимых органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля.

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:

- 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.

1.2 Требования законодательства в сфере труда за рубежом

Сложная ситуация, складывающаяся сегодня в социально-трудовой сфере, свидетельствует, что перед системой регулирования социально-трудовых отношений стоит сложная задача – способствовать выходу мировой экономики на траекторию устойчивого роста.

Особо следует сказать о роли Международной организации труда в этом процессе.

Учитывая ухудшение ситуации на мировом рынке труда, МОТ, главной целью которой является распространение достойных условий труда и высоких стандартов качества трудовой жизни в мировом масштабе, заявляет о необходимости пересмотра складывающихся негативных практик экономии на социальных издержках и придании процессу экономического развития более гуманитарного и справедливого характера. Для реализации этой задачи Международной Организацией Труда были выработаны идеология и механизмы реализации Концепции достойного труда.

В своей деятельности МОТ, естественно, не могла обойти вниманием процесс глобализации, оказывающий непосредственное и многоплановое воздействие на развитие и регулирование социально-трудовых отношений. Разработанная под эгидой Организации Концепция достойного труда и соответствующие Декларации стали не только теоретической и методологической основой формирования новых подходов к регулированию социально-трудовых отношений на международном уровне, но и заложили основы для формирования глобальной наднациональной системы их регулирования с учетом тех изменений, которые происходят в мире сегодня. Главное, что отмечалось и отмечается во многих документах, принимаемых организацией, это - то противоречивое воздействие, которое глобализация оказывает на социально-трудовую сферу. С одной стороны, для мирового сообщества открываются невиданные ранее возможности, а, с другой – наблюдается все более неравномерное распределение достижений между отдельными странами,

социально-демографическими группами, нарастание негативных тенденций в сфере занятости, что создает угрозу не только реализации

Концепции достойного труда, но и устойчивому экономическому росту мировой экономики.

В феврале 2002 года Международной Организацией Труда была учреждена Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации, главной задачей которой стала задача «адекватного и всестороннего рассмотрения социальных последствий глобализации».

Наконец, на своей 97-й сессии в 2008 году Международная конференция труда (МКТ) приняла Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, ставшую наряду с Уставом организации и Декларацией МОТ об основных принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации (1998 г.) основополагающим документом для ее членов в деле распространения принципов Достойного труда на национальном уровне.

Основополагающими признаны следующие Конвенции:

- № 29 и № 105 о запрещении принудительного труда,
- № 100 и № 111 о равных возможностях и недопущении дискриминации в сфере труда,
- № 138 и № 182 о запрещении детского труда и минимальном возрасте приема на работу,
- № 87 и № 98, касающиеся социального диалога (о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров).

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.

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 регламента определяется, что административная процедура организации и проведения плановых проверок соблюдения работодателями обязательных требований осуществляется

уполномоченными должностными лицами территориальных органов Роструда.

Абз. 1 п. 48 предусмотрено, что плановые проверки могут проводиться в форме документарных либо выездных проверок.

Плановая документарная проверка проводится по месту расположения территориального органа Роструда.

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

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).

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:

- протоколы или заключения проведенных исследований, испытаний и экспертиз;
- объяснения работников проверенного лица, на которых возлагается ответственность за нарушение обязательных требований
- предписания об устранении выявленных нарушений;

– иные связанные с результатами проверки документы или их копии.

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.

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.

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.

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.

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 таблице 1.

Таблица 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

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)	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	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
Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования

<p>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</p>	<p>Часть 2 статьи 5 и часть 5 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»</p>
---	---

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

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.

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

Основные задачи и подходы к совершенствованию надзора в сфере труда определены Правительством Российской Федерации в принятой в июне 2015 года Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства на 2015-2020 годы (распоряжение от 05.06.2015 № 1028-р). Среди них:

- обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;
- формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;
- создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;
- внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда;
- развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда.

План реализации Паспорта разработан, согласован с Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации и утвержден 27 апреля 2017 года руководителем Федеральной службы по труду и занятости (далее - План реализации).

Планом реализации предусмотрено 7 основных направлений:

- внедрение риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно-надзорной деятельности - 11 мероприятий (5% от общего числа запланированных мероприятий);
- внедрение системы оценки результативности и эффективности контрольно- надзорной деятельности - 34 мероприятия (16% от общего числа запланированных мероприятий);
- систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований - 33 мероприятия (16% от общего числа запланированных мероприятий);
- внедрение системы комплексной профилактики нарушений обязательных требований - 17 мероприятий (8% от общего числа запланированных мероприятий);
- внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельности Роструда - 16 мероприятий (8% от общего числа запланированных мероприятий);
- внедрение системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в деятельности Роструда - 13 мероприятий (6% от общего числа запланированных мероприятий);
- автоматизация контрольно-надзорной деятельности - 85 мероприятий (41% от общего числа запланированных мероприятий).

В феврале 2017 года в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства внесены соответствующие изменения. Теперь надзор осуществляется с применением риск-ориентированного подхода. Его критерии определены Правилами отнесения деятельности работодателей и используемых ими производственных объектов к определенной категории риска и определенному классу опасности.

Градация происходит по 5 категориям в зависимости от показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям. К

ним относятся жизнь, здоровье и трудовые права граждан. Основными критериями риска являются: произошедшие на предприятии несчастные случаи и допущенные нарушения трудовых прав, в первую очередь на своевременную выплату заработной платы.

В зависимости от присвоенной работодателю категории риска периодичность проведения плановых проверок будет составлять от 2 до 6 лет: для высокого риска - один раз в 2 года; для значительного риска - один раз в 3 года; для среднего риска - не чаще чем один раз в 5 лет; для умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет; низкий риск - проведение плановых проверок не осуществляется. Эти категории не являются статичными, предусмотрена система как их повышения, так и снижения.

В результате указанных изменений, количество подконтрольных субъектов, в отношении которых увеличена периодичность проведения плановых проверок, или которые были освобождены от их проведения, в процентах составляет 99,9% от общего количества работодателей.

Анализ результатов контрольной деятельности Роструда показал, что основными нарушениями в ходе проведения проверок порядка установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются: несоответствие заполнения разделов программы реабилитации пострадавшего установленным требованиям, наличие ошибок в заполнении акта медикосоциальной экспертизы гражданина, указание в акте медикосоциальной экспертизы гражданина, не полного перечня документов, послуживших основанием для принятия решения бюро медико-социальной экспертизы, отсутствие информации о согласии (несогласии) на передачу и обработку персональных данных в учреждении медико-социальной экспертизы в заявлениях на получение государственной услуги.

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 профсоюзы. 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 2).

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%).

Влияние институтов в сфере труда на работодателей представлено в таблице 2 и на рисунке 1.

Таблица 2 – 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

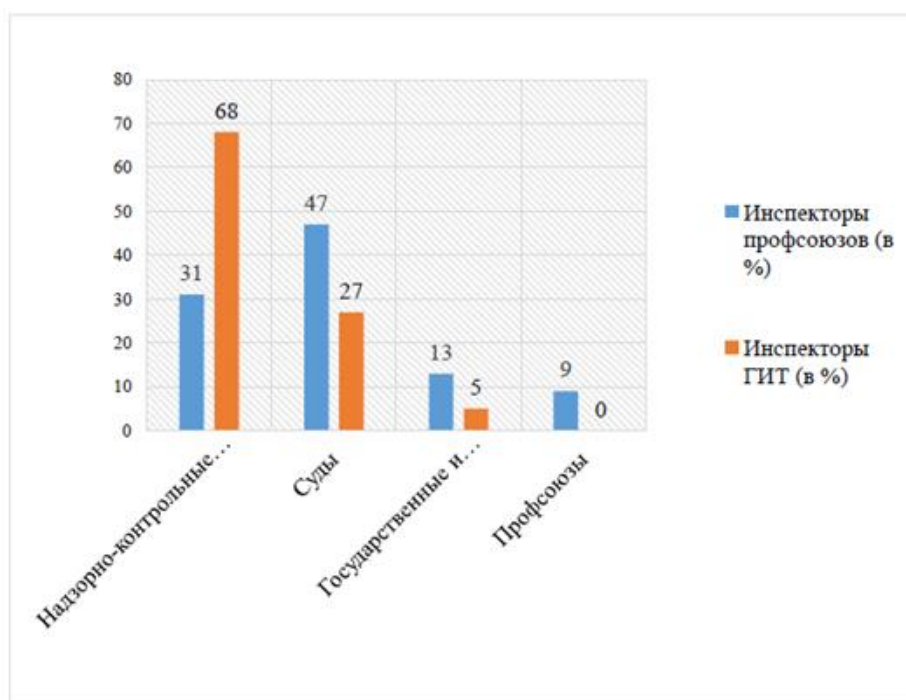


Рисунок 1 – Влияние институтов в сфере труда на работодателей

По мнению профсоюзных инспекторов (таблица 3), 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%).

Таблица 3 – 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

Последствия проверок для работодателей представлены на рисунке 2.

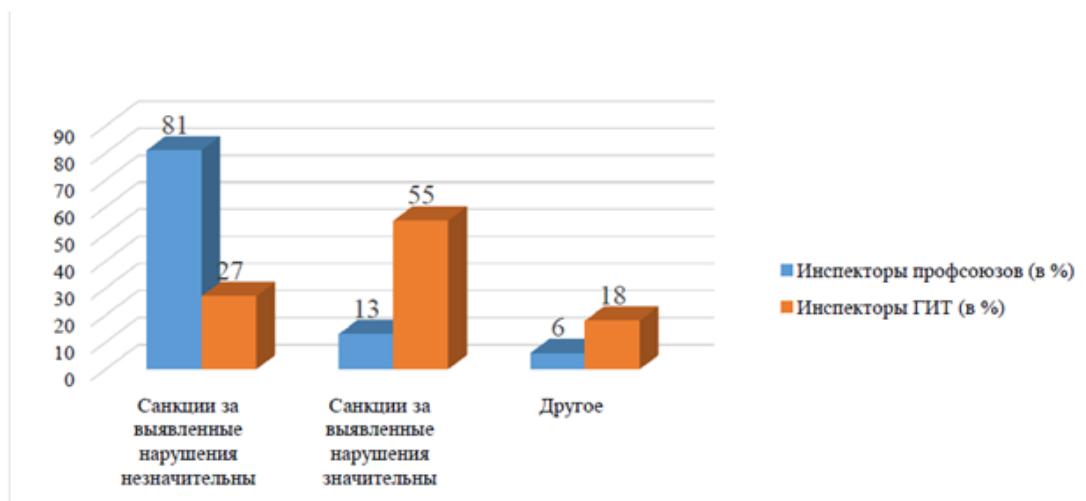


Рисунок 2 – Последствия проверок для работодателей

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. Результаты по данному вопросу представлены в таблице 4 и на рисунке 3.

Таблица 4 – 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

Продолжение таблицы 4

Коллективный договор - только элемент корпоративной культуры некоторых организаций	22	18
Коллективные договоры обычно не заключаются	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 5 и на рисунке 4.

Таблица 5 – 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
Работники	3	0
Работник, работодатель, государство в равной степени	31	55

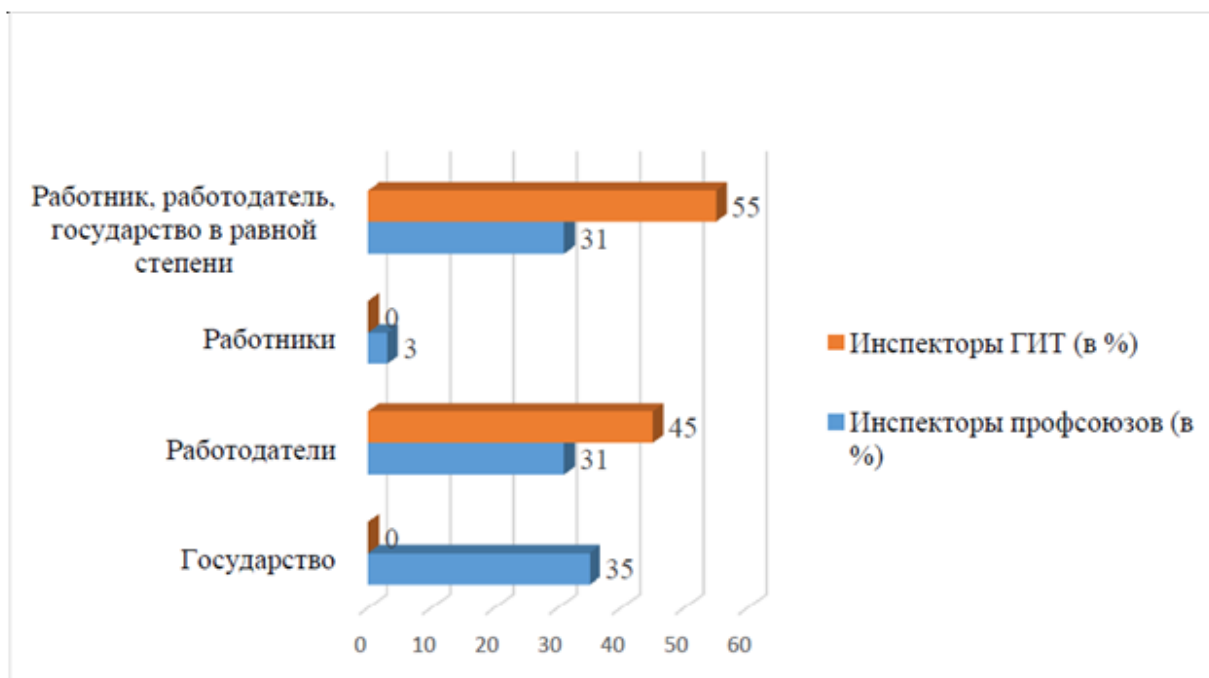


Рисунок 4 – Предполагаемые центры ответственности за соблюдением трудовых прав

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 5.

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

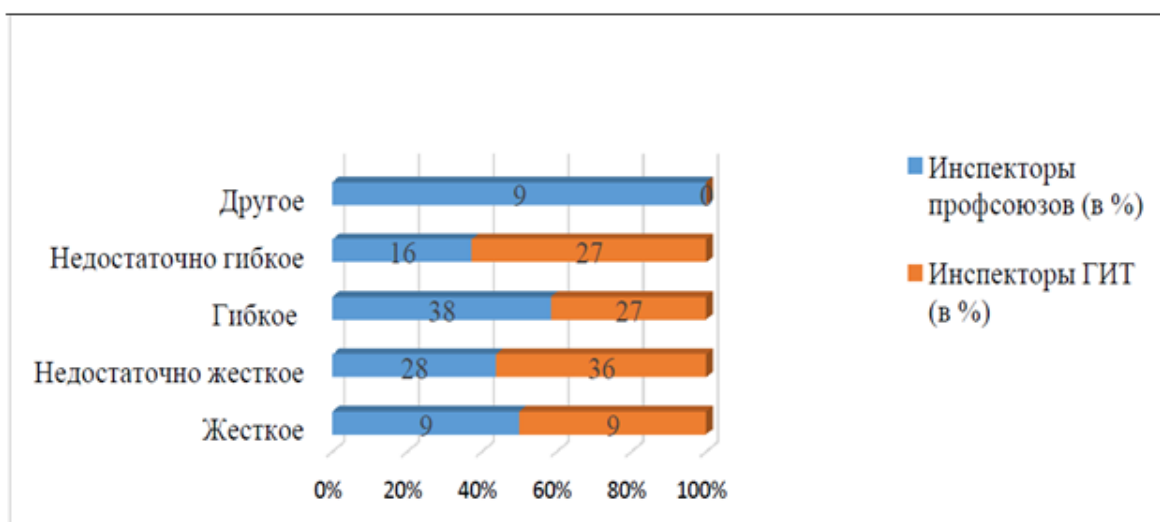


Рисунок 5 – Оценка ригидности действующего законодательства

Приоритет применения норм трудового права представлены в таблице 7 и рисунке 6.

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 6 – Приоритет применения норм трудового права

Полученные 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;
- 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 контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в рассматриваемом регионе (Ханты-Мансийский автономный округ)

В рамках реализации Закона «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – Закон) в 1 полугодии 2019 года органы исполнительной власти проводили проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – проверка).

Всего в 1 полугодии органами исполнительной власти было проведено 127 проверок, оформлено 127 актов, в которых зафиксировано 984 нарушения.

В 1 квартале 2019 года органами исполнительной власти было выявлено 362 нарушения трудового законодательства. Во 2 квартале выявлено 622 нарушения трудового законодательства. Сравнительный анализ выявленных нарушений приведен в таблице 8 и диаграмме 7.

Таблица 8 – Сравнительная таблица нарушений, выявленных при проверках соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в 1 полугодии 2019 года

№ п/п	Наименование показателей	1 квартал	2 квартал	Увеличение/уменьшение нарушений	Увеличение/уменьшение нарушений в %
1	кадровое делопроизводство	77	116	+39	51
2	коллективные договоры и соглашения	20	30	+10	50
3	трудовой договор	58	114	+56	97
4	рабочее время и время отдыха	24	49	+25	104

Продолжение таблицы 8

№ п/п	Наименование показателей	1 квартал	2 квартал	Увеличение/ уменьшение нарушений	Увеличение/ уменьшение нарушений в %
5	оплата и нормирование труда	23	56	+33	143
6	гарантии и компенсации	10	15	+5	50
7	дисциплина труда и трудовой распорядок	4	11	+7	175
8	материальная ответственность сторон трудового договора	2	4	+2	100
9	регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями	-	1	+1	100
10	регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет	-	-	-	-
11	особенности регулирования труда отдельных категорий работников	3	7	+4	133
12	порядок рассмотрения трудовых споров	-	-	-	-
13	организация работ по охране труда	35	65	+30	86
14	проведение медицинских осмотров работников	8	9	+1	13
15	обучение и инструктирование работников по охране труда	53	47	-6	-11
16	обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	12	29	+17	142
17	проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	20	23	+3	15
18	расследование, оформление и учет несчастных случаев на производстве	1	2	+1	100
19	другие вопросы	12	44	+32	267
	Всего	362	622	+260	72

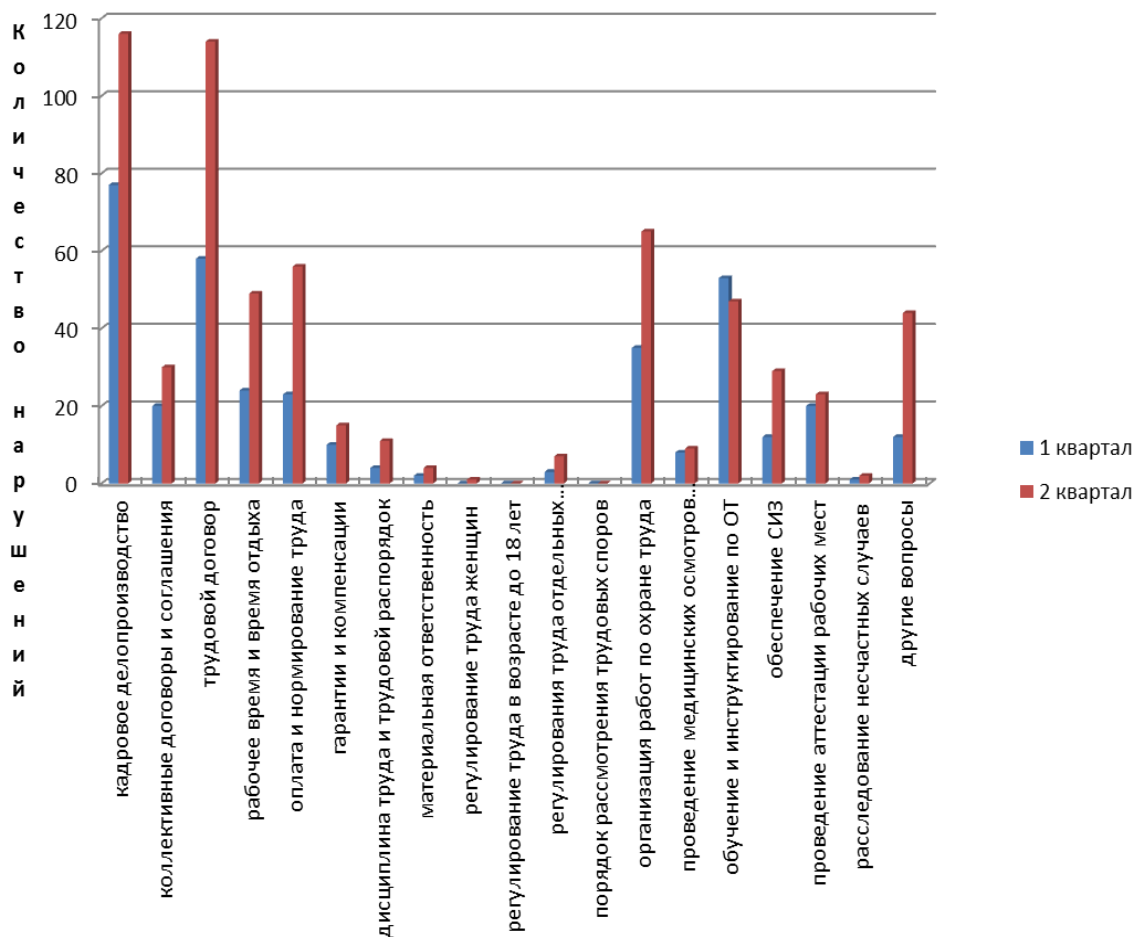


Рисунок 7 – Сравнительная диаграмма нарушений, выявленных при проверках соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в 1 полугодии 2019 года

Наибольшее увеличение нарушений во втором квартале произошло по следующим направлениям: трудовой договор – на 56 нарушений (97% от показателя 1 квартала), кадровое делопроизводство - на 39 нарушений (51% от показателя 1 квартала), оплата и нормирование труда - на 33 нарушения (143% от показателя 1 квартала).

По направлению «обучение и инструктирование работников по охране труда» выявлено уменьшение на 6 нарушений, что составляет 11% от показателя 1 квартала. Общее количество выявленных нарушений увеличилось на 260, что составляет 72% от числа нарушений в 1 квартале.

Проведенный анализ представлен в таблице 9 и показывает, что удельное количество нарушений на одну проверку в 1 квартале составило 7,39.

Таблица 9 – Сравнительная таблица видов нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных при проверках в 1 полугодии 2019 года и за аналогичный период 2018 года

№ п/п	Наименование показателей	2018 год	2019 год	Увеличение/ уменьшение нарушений	Увеличение/ уменьшение нарушений в %
1	кадровое делопроизводство	130	193	+63	+48
2	коллективные договоры и соглашения	28	50	+22	+79
3	трудовой договор	71	172	+101	+142
4	рабочее время и время отдыха	44	73	+29	+66
5	оплата и нормирование труда	76	79	+3	+4
6	гарантии и компенсации	13	25	+12	+92
7	дисциплина труда и трудовой распорядок	10	15	+5	+50
8	материальная ответственность сторон трудового договора	3	6	+3	+100
9	регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями	-	1	+1	+100
10	регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет	-	-	-	0
11	особенности регулирования труда отдельных категорий работников	16	10	-6	-38
12	порядок рассмотрения трудовых споров	-	-	-	0
13	организация работ по охране труда	93	100	+7	+8
14	проведение медицинских осмотров работников	14	17	+3	+21

Продолжение таблицы 9

№ п/п	Наименование показателей	2018 год	2019 год	Увеличение/ уменьшение нарушений	Увеличение/ уменьшение нарушений в %
15	обучение и инструктирование работников по охране труда	61	100	+39	+64
16	обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	34	41	+7	+21
17	проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	37	43	+6	+16
18	расследование, оформление и учет несчастных случаев на производстве	0	3	+3	+300
19	другие вопросы	76	56	-20	-26
	Всего	704	984	+280	+40

Проводя сравнительный анализ видов выявленных нарушений в 1 полугодии 2019 года и за аналогичный период 2018 года, можно сказать, что общее количество выявленных нарушений увеличилось на 40%, с 704 до 984 нарушений. Наибольшее увеличение нарушений было выявлено при проверках соблюдения трудовых договоров на 101 нарушение (142%) и в кадровом делопроизводстве – на 63 нарушения (48%). Но в тоже время по отдельным видам нарушений можно отметить снижение нарушений. Это – другие вопросы на 20 нарушений (26%) и особенности регулирования труда отдельных категорий работников на 6 нарушений (38%).

Проведенный анализ показал, что большинство нарушений, выявленных в 1 полугодии 2019 года, были устранены в установленные сроки. Из общего количества выявленных нарушений 559 нарушений были устранены в срок, по 425 нарушениям срок устранения не истек.

Соотношение устраненных и не устранённых нарушений представлено на рисунке 8.

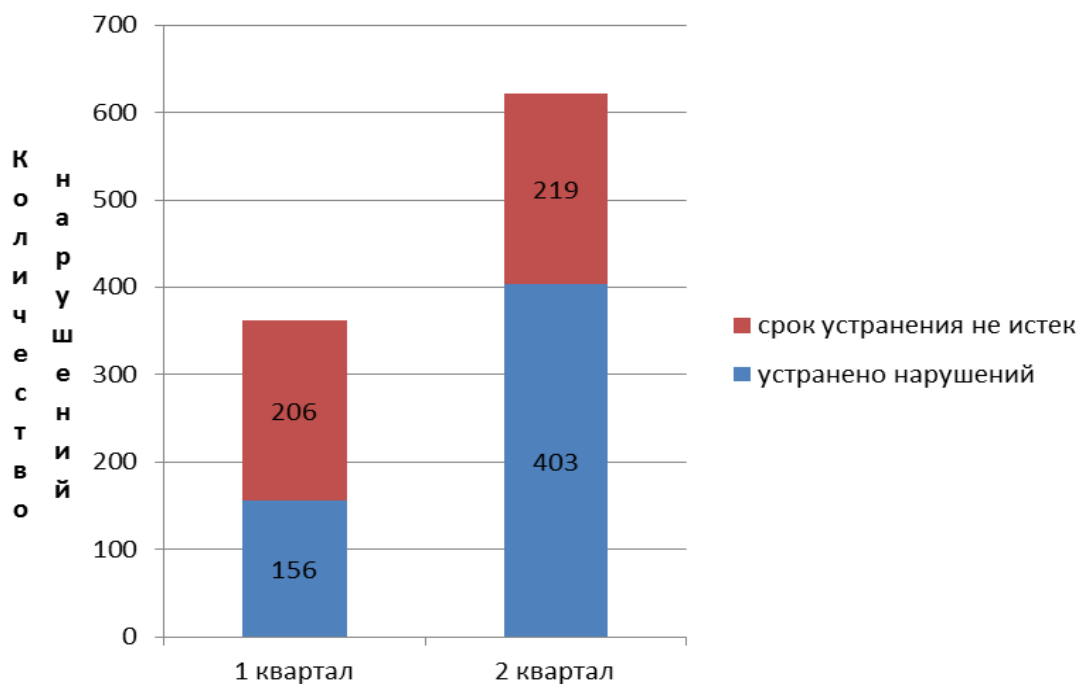


Рисунок 8 – Количественные показатели устраненных и неустраненных нарушений, выявленных при проверках в 1 полугодии 2019 года

В целях повышения эффективности исполнения требований Закона соответствующим органам предлагается:

1. Взять под личный контроль исполнение требований Закона;
2. Проводить с ответственными за осуществление ведомственного контроля методическую работу с целью качественного и своевременного исполнения требований Закона;
3. Организовать повышение квалификации руководителей и специалистов в области трудового законодательства Российской Федерации;
4. Руководителям ОИВ и ОМСУ провести со специалистами разъяснительную работу о безусловном и качественном исполнении требований Закона;
5. По результатам проведенных проверок шире использовать возможность привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в нарушениях действующего трудового законодательства.

2.3 Актуальные проблемы федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

Как следует из ст. 352 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства является одним из важнейших направлений государственной деятельности, обеспечивающих защиту трудовых прав и свобод работников.

О важной роли государственной инспекции труда в охране трудового законодательства свидетельствует большое количество нарушений закона, обращений, рассматриваемых инспекторами труда. Однако анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей ее деятельность, позволяет сделать вывод о недостаточном урегулировании отдельных положений.

Основными нарушениями, характеризующими контрольно-надзорную деятельность государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, являются следующие:

- ненадлежащее ведение Реестра организаций, имеющих задолженность по заработной плате, и недостаточность применяемых мер по ее погашению,
- поверхностный и формальный подход при проведении проверок по оплате труда,
- установление в предписаниях с требованиями о выплате задолженности по заработной плате, расчету при увольнении необоснованно завышенных сроков; непринятие мер контроля по исполнению предписаний,
- проведение плановых проверок не по всем институтам трудового права; ненадлежащее определение перечня документов, необходимых для достижения целей и задач плановой проверки,
- не направление в суды административных дел для принятия решения о дисквалификации должностных лиц, повторно

допустивших образование задолженности по заработной плате перед работниками,

- ненаправление материалов проверки в следственные органы для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовного дела по ст. 145.1 УК РФ,
- нарушения при проведении расследований несчастных случаев и их квалификации,
- ненадлежащая работа в системах АИС ГИТ, МАИС ГИТ,
- не обеспечивается регулярная работа с функционалом ФГИС.

Во-первых, несоответствие Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (далее - Федеральный закон № 294)2 ТК РФ и Конвенции приводит к необоснованному сужению компетенции инспекции. Конвенция предусматривает, что инспекторы труда, которые снабжены документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право беспрепятственного прохода на любое предприятие без предварительного уведомления.

Кроме того, в случае инспекционного посещения согласно ст. 12 Конвенции допускается не уведомлять предпринимателя о присутствии, если уведомление может нанести ущерб эффективности контроля. Статья 12 Федерального закона № 294 вступает в противоречие с Конвенцией. Так, при проведении проверки предусмотрена обязанность предъявить служебные удостоверения и ознакомить руководителя предприятия с приказом о назначении проверки и с полномочиями проводящих ее лиц. Подобные коллизии требуют решения в пользу Конвенции, обладающей приоритетом перед положениями российского законодательства согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ. Внеплановая выездная проверка — единственная возможность инспекции убедиться в фактическом соблюдении трудового законодательства.

Отсутствие предварительного уведомления о проведении проверки, а в некоторых случаях уведомления о присутствии позволяет предотвратить сокрытие сведений о нарушении трудовых прав.

Проблемы вызывает и проведение плановых проверок. Согласно п. 2 ст. 9 Федерального закона № 294 плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года. Данное положение противоречит ст. 16 Конвенции, в которой закреплено что предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих мер. Законодательные ограничения по количеству проводимых в единицу времени внеплановых проверок отсутствуют. Они проводятся лишь в случае поступления обращений, наличия приказа руководителя или его заместителя федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки. Однако обращения граждан редко касаются вопросов охраны труда, а проведение проверки в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ представляется маловероятным. Федеральный закон № 294 также устанавливает, что проведение внеплановой проверки может быть обусловлено предварительным проведением плановой проверки, в результате которой выявляются нарушения и выносятся предписание об их устранении. Частью 9 ст. 9 Федерального закона № 294 предусмотрена возможность проводить плановые проверки два и более раз в течение трех лет в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих определенные виды деятельности, перечень которых утвержден Постановлением Правительства РФ. Вместе с тем Перечень не указывает трудовую инспекцию среди органов, уполномоченных проводить такие проверки.

Кроме того, в него не включены отдельные виды экономической деятельности, лидирующие по количеству пострадавших.

Отмечается наличие законодательных пробелов, в результате которых инспекция лишена возможности обязать работодателя предоставить информацию. Так, в случае непредоставления информации согласно ст. 19.7 КоАП РФ выносится предупреждение или налагается административный штраф. Однако при этом санкция статьи не возлагает обязанности предоставления информации. Очевидно, что привлечение к административной ответственности не освобождает от необходимости исполнения требования, а уплата штрафа не устраняет нарушения трудового законодательства. Поэтому необходимо закрепление соответствующей обязанности в санкции ст. 19.7 КоАП РФ.

Как показывает практика, чаще всего рассмотрение жалоб и заявлений происходит в форме документарной проверки. Так, в 2019 г. общее число проверок составило 167 475, из них 94600 - документарные, количество выездных проверок – только 72875. Однако работодатель может не включить в документацию сведения, позволяющие установить нарушение прав работников, предоставить документацию не в полном объеме. Как отмечается государственными инспекторами, «подобные проверки фактически сводятся к проверкам правильности ведения кадрового делопроизводства». Поэтому основное внимание в настоящее время должно уделяться проведению не документарных, а выездных проверок.

Большую долю деятельности инспекций занимают проверки по обращениям граждан. Однако чаще всего инспекции вынуждены рассматривать жалобы на несвоевременную выплату заработной платы, неправомерное расторжение трудового договора.

Данные проверки составляют почти половину проверок, основаниями которых послужили обращения граждан и почти треть от общей массы всех проверок. Таким образом, огромное количество жалоб работников, не связанных с вопросами охраны труда, препятствует осуществлению функции инспекции как органа контроля за соблюдением правил охраны труда, предотвращения несчастных случаев на производстве, выявления

угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников. В результате сокращения штата инспекторов своевременное рассмотрение всех поступающих обращений становится невозможным.

В случае выявления нарушений трудового законодательства инспектор вправе выдать работодателю предписание об их устранении. Легального определения предписания не установлено. В юридической литературе указывается, что предписание можно определить как акт реагирования инспектора труда на выявленные нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹⁰. Предписание является мерой административного принуждения, поскольку применяется во внесудебном порядке, носит оперативный характер и направлено на восстановление положения, существовавшего до совершения нарушения.

Работодатель вправе обжаловать предписание соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда или в суд. При этом срок, в течение которого работодатель обязан устранить нарушение при подаче жалобы руководителю или главному инспектору труда не приостанавливается. Согласно ст. 223 Кодекса административного судопроизводства РФ правом на приостановление срока исполнения предписания до вступления решения в законную силу обладает только суд. В случае истечения срока работодатель подлежит административной ответственности по ст. 19.5 КоАП РФ, несмотря на то, что жалоба рассматривается в вышестоящей инстанции. Однако срок, в течение которого жалоба подлежит рассмотрению, не установлен. Поэтому представляется необходимым закрепление в ст. 361 ТК РФ обязательного приостановления срока обжалуемого предписания на период рассмотрения соответствующей жалобы указанными должностными лицами.

Подводя итог, можно сделать вывод, что для улучшения деятельности государственной инспекции труда необходимо внесение изменений в

правовые акты, регламентирующие порядок организации проверок, а также увеличение штата инспекторов по охране труда.

Статью 361 ТК РФ следует дополнить нормой, предусматривающей, что в случае принятия заявления об обжаловании предписания к производству соответствующим руководителем по подчиненности, главным государственным инспектором труда Российской Федерации исполнение предписания приостанавливается до дня вступления решения по жалобе в законную силу, а также установить в ст. 4.5 КоАП РФ, что срок давности привлечения к административной ответственности за неисполнение обжалуемого акта государственного органа подлежит приостановлению на период рассмотрения соответствующей жалобы.

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

3.1 Общие сведения по СГНУП «СКЦ Природа», список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства

Сургутское городское муниципальное унитарное предприятие «Сургутский кадастровый центр Природа» (СГНУП "СКЦ Природа"), осуществляет деятельность по сбору, транспортированию, обработке, утилизации, обезвреживанию и размещению отходов I-IV класса опасности и оказывает услуги по размещению (захоронению) отходов в соответствии с лицензий от 31.03.2016 г. серия 86 № 003131 и с ФЗ от 24.06.1998 № 89 «Об отходах производства и потребления».

Размещение отходов осуществляется на Полигон для захоронения твердых бытовых отходов расположенном в районе Восточно-Сургутского месторождение нефти города Сургута Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Полигон принадлежит СГМУП «СКЦ Природа» на праве хозяйственного ведения на основании Постановления Администрации от 05.06.2012 № 4233 «О закреплении муниципального имущества на праве хозяйственного ведения за Сургутским городским муниципальным унитарным предприятием «Сургутский кадастровый центр Природа», свидетельств о государственной регистрации права от 25.11.2015 г. и от 10.02.2016 г., выданных Управлением Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по ХМАО-Югре.

Юридический адрес: 628401 Россия, ХМАО – Югра, г. Сургут, ул. Рыбников, 31/3.

Почтовый адрес: 628401 Россия, ХМАО – Югра, г. Сургут, ул. Рыбников, 31/3.

Сбор, транспортирование и размещение отходов СГМУП «СКЦ Природа» осуществляет строго в соответствии с требованиями Федерального закона от № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления», Федерального закона от № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды», Федерального закона, «Об охране атмосферного воздуха» от № 96-ФЗ и других требований в области охраны окружающей среды.

Самостоятельно размещать отходы на полигоне может не каждое производственное предприятие, потому что данная деятельность подлежит обязательному лицензированию. СГМУП «СКЦ Природа» имеет лицензию на размещение отходов I–IV классов опасности. Квалифицированный персонал выполняет эту ответственную работу, используя специальное оборудование.

Списки контрольных вопросов представлены в таблицах 10 - 13.

Таблица 10 – 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

Продолжение таблицы 10

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования
<p>Наличие журналов проведения вводного инструктажа,</p> <p>первичного инструктажа,</p> <p>повторного инструктажа,</p> <p>внепланового инструктажа, целевого инструктажа у работодателя</p>	<p>Абзац пятый пункта 2.1.3 Порядка № 1/29</p>
<p>Наличие утвержденного перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте у работодателя</p>	<p>Абзац шестой пункта 2.1.4 Порядка № 1/29</p>
<p>Наличие утвержденной программы первичного инструктажа по охране труда у работодателя</p>	<p>Абзац пятый пункта 2.1.4 Порядка № 1/29</p>
<p>Наличие утвержденной программы специального обучения по охране труда у работодателя</p>	<p>Абзац второй пункта 2.3.2 Порядка № 1/29</p>
<p>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.</p>	<p>Абзацы первый и второй пункта 3.4 Порядка № 1/29</p>
<p>Наличие протоколов проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов (оформленных комиссией работодателя или обучающей аккредитованной в соответствующем порядке обучающей организацией) у работодателя</p>	<p>Абзацы первый и второй пункта 3.4 Порядка № 1/29</p>

Таблица 11 – 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 порядок деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда	Часть 2 статьи 9 Федерального закона № 426-ФЗ
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
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

Продолжение таблицы 11

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
<p>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</p>	<p>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 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»</p>

Продолжение таблицы 11

Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Нормативные правовые акты, которыми установлены обязательные требования
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
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	Часть 2 статьи 15 Федерального закона № 426-ФЗ
утвержден председателем комиссии по проведению специальной оценки условий труда	
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.	

Продолжение таблицы 11

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	Часть 7 статьи 12 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ
не ранее, чем за шесть месяцев до начала проведения специальной оценки условий труда аккредитованной испытательной лабораторией (центром) проведен производственный контроль	
При наличии следующих обстоятельств внеплановая специальная оценка условий труда проведена: в течение 12 месяцев при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест	Часть 2 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ
в течение 6 месяцев при получении работодателем предписания государственного инспектора труда	
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 12 – 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 13 – Список контрольных вопросов для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по приобретению, выдаче и применению прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств 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
Наличие у работодателя сертификатов или деклараций соответствия на СИЗ, а также наличия санитарноэпидемиологического 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 13

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
ИЗ осуществляется на основании гражданско-правового договора со сторонней организацией	

Таким образом, в рамках проведенной работы составлен список контрольных вопросов по сектору соблюдения трудового законодательства, подготовлено нормативно-правовое обоснование базы подготовленных вопросов, что позволит оценить степень соблюдения трудового законодательства в СГНУП «СКЦ Природа».

3.2 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в организациях топливно-энергетического комплекса на примере СГНУП «СКЦ Природа»

В рамках научной исследовательской работы по теме магистерской диссертации проведен глубокий анализ плановых и внеплановых проверок СГНУП «СКЦ Природа» на предмет соблюдения трудового законодательства.

В результате исследования замечания, выданные государственной инспекцией труда, сгруппированы в тематические блоки, которые отражают нарушения трудового законодательства.

Так, работодателем СГНУП «СКЦ Природа» 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 14.

Таблица 14 – 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 СГНУП «СКЦ Природа» (отсутствуют подписи некоторых работников).
ст. 212 ТК РФ	Работодателем СГНУП «СКЦ Природа» 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 СГНУП «СКЦ Природа» 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 2015 г. (обучение должно проводиться 1 раз в три года).

Продолжение таблицы 14

<p>Нормативный правовой акт, требования которого нарушены</p>	<p>Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.</p>
<p>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»</p>	<p>Некоторым специалистам и руководителям проведено обучение и проверка знаний требований охраны труда внутренней комиссией.</p>
<p>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</p>	<p>Исполняющим обязанности мастеров не проведено обучение и проверка знаний требований охраны труда как руководителям - отсутствуют протоколы проверки знаний по охране труда руководителей.</p>
<p>ст. 212, 225 ТК РФ, п. 9 «Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями», п. 5 приложения №1 приказа главного инженера</p>	<p>Работники цеха не прошли проверку знаний требований безопасности при работе с ручным механизированным инструментом</p>
<p>ст. 212, 225 ТК РФ, п. 2.2.1, п. 2.2.2 Порядка 1/29</p>	<p>С работниками службы заказчика и коммерческим отделом СГНУП «СКЦ Природа» не были своевременно (в течение месяца после приема на работу) организованы обучение безопасным методам и приемам выполнения работ с последующей проверкой знаний.</p>
<p>ст. 76, 212 ТК РФ</p>	<p>Работники были допущены до работы работодателем, как не прошедшие в установленном порядке проверку знаний требований охраны труда</p>
<p>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 07.03.20187 № 127н</p>	<p>Проверка знаний требований охраны труда проводится реже одного раза в двенадцать месяцев.</p>
<p>абз. 8 ч. 2 ст. 212 ТК РФ</p>	<p>Работодатель не обеспечил проверку знаний требований охраны труда некоторых сотрудников. Данные сведения не отражены в личных карточках инструктажа сотрудников.</p>

Продолжение таблицы 14

<p>Нормативный правовой акт, требования которого нарушены</p>	<p>Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.</p>
<p>ст. 22 ТК РФ, п. 9 Приказа 290н</p>	<p>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.</p>
<p>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».</p>	<p>С работниками производственных объектов (полигон ТБО, котельная) 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»</p>
<p>ст. 212, 225 ТК РФ, п. 2.1.6 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций № 1/29.</p>	<p>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 СГНУП «СКЦ Природа» 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.</p>

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 15.

Таблица 15 – Безопасность рабочих мест и инструмента

<p>Нормативный правовой акт, требования которого нарушены</p>	<p>Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.</p>
<p>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</p>	<p>На посту по утилизации мусора (дробление и прессование) на пультах управления движением прессы отсутствует аварийная кнопка «СТОП».</p>
<p>ст. 212 ТК РФ, абз. 3 п. 17 правил № 1101н, абз. п. 20 Правил № 1101н</p>	<p>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.</p>

Продолжение таблицы 15

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

Продолжение таблицы 15

<p>Нормативный правовой акт, требования которого нарушены</p>	<p>Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.</p>
<p>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</p>	<p>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.</p>

Также статьями 212 и 213 ТК РФ закреплена обязанность работодателя в проведении психиатрического освидетельствования некоторых категорий работников.

Инспекционные проверки на предмет соблюдения трудового законодательства СГНУП «СКЦ Природа» обнаружили несоответствия требованиям законодательства по проведению медицинских осмотров.

Результаты проверки представлены в таблице 16.

Кроме вышперечисленного 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 условиях.

Таблица 16 – Медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование

<p>Нормативный правовой акт, требования которого нарушены</p>	<p>Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.</p>
<p>п. 26 приложения № 3 Порядка № 302н</p>	<p>У работодателя отсутствует подтверждение об ознакомлении работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.</p>
<p>абз. 13 п. 8 Порядка № 302н</p>	<p>Работодателем не организован учет выданных направлений на предварительный (периодический) медицинский осмотр.</p>
<p>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»</p>	<p>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.</p>
<p>абз. 13 ч.2 ст. 212, абз. 12 ст. 219, ст. 213 ТК РФ; Приказа № 302н</p>	<p>Оператор котельной, оператор прессы, 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)»</p>

Продолжение таблицы 16

Нормативный правовой акт, требования которого нарушены	Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленные в ходе проверки.
абз. 13 ч. 2 ст. 212, ст. 213	Не организовано проведение обязательного психиатрического освидетельствования работников предприятия.

Нарушения в обеспечении средствами индивидуальной защиты представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Обеспечение средствами индивидуальной защиты

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»	Оператору 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	При проверке карточек выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ отдельные СИЗ, положенные работникам 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.

На основании проведенных исследований и обобщении результатов по ним можно сделать выводы о том, что в СГМУП «СКЦ Природа» 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 СГМУП «СКЦ Природа», 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.

3.3 Анализ результатов надзора за соблюдением трудового законодательства

В рамках научного исследования по теме диссертационной работы проведен анализ плановых и внеплановых проверок государственной инспекцией труда на предмет соблюдения трудового законодательства СГНУП "СКЦ Природа".

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.

Вторым по популярности блоком выявленных нарушений оказалась организация безопасности рабочих мест и инструмента.

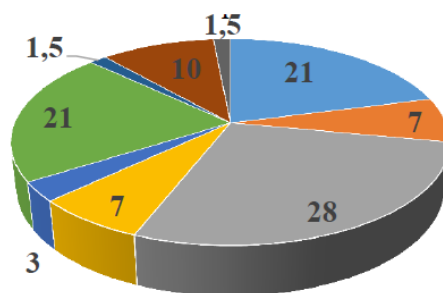
Работодателем нарушены правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (трубопроводный и другие транспортные средства непрерывного действия), правила по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования, правила по охране труда при 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.

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.

Результаты надзора в целом представлены на рисунке 9.



- Медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование
- Обеспечение СИЗ, смывающими средствами, оформление карточек учета выдачи
- Обучение по охране труда, оказанию первой помощи
- Переработка инструкций по охране труда, оказанию первой помощи
- Организация санитарно-бытовых помещений
- Безопасность рабочих мест, инструмента
- Проведение специальной оценки условий труда
- Оформление трудовых договоров
- Обеспечение медицинскими аптечками

Рис. 9 – Нарушения, выявленные в СГНУП «СКЦ Природа» в ходе надзорных мероприятий

Подводя итог проведенному анализу плановых и внеплановых проверок государственной инспекцией труда на предмет соблюдения трудового законодательства СГНУП "СКЦ Природа" 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;
- 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.

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

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:

- 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;
- выполнены теоретические и практические исследования в области осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обработан и выполнен анализ полученных результатов исследования;
- сформулированы выводы и рекомендации по результатам мероприятий федерального государственного надзора в СГМУП «СКЦ Природа».

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

На основании проведенных исследований и обобщении результатов по ним можно сделать выводы о том, что в СГМУП «СКЦ Природа» 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 СГМУП «СКЦ Природа», 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.

Поэтому, анализируя результаты плановых и внеплановых проверок государственной инспекцией труда на предмет соблюдения трудового законодательства СГМУП «СКЦ Природа» 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;

- 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.

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.jpnmnt.com/images/volume5/Issue-4/10.%20INSPECTIONpdf> (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-rossiyskoj-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).