

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)

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 торговли (на
примере Воронежской области)

Студент

Е.Ю. Чеснокова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.э.н., доцент Т.Ю. Фрезе

руководитель

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

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Нормативно – правовые акты, определяющие статус государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации.....	11
1.1 Исторические предпосылки развития законодательства в части трудовых правоотношений	11
1.2 Современное законодательство регламентирующее правоотношения работодателя и работника	18
Глава 2 Основные направления деятельности Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов.....	21
2.1 Контрольно-надзорная деятельность Федеральной инспекции труда	21
2.2 Цели и задачи, решаемые государственной инспекцией труда в Воронежской области.....	34
Глава 3 Анализ деятельности Государственной инспекции труда по осуществлению государственного контроля и надзора в части защиты трудовых прав работников	44
3.1 Проведение контрольно-надзорных мероприятий в организациях торговли. Объективные нарушения. Ответственность за совершенные правонарушения.....	44
3.2 Проведение контрольно-надзорных мероприятий в части соблюдения порядка содержания, заключения, изменения и прекращения действия трудового договора.....	48
3.3 Анализ контрольно-надзорной деятельности государственной инспекции труда в части режима труда и отдыха	59
3.4 Контроль и надзор за соблюдением законодательства, в части оплаты труда, установления минимального размера оплаты труда в том числе прожиточного минимума на территории Воронежской области	62

3.5 Осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением сроков выплаты окончательного расчета при увольнении.....	75
3.6 Осуществление федерального государственного надзора в части оформления трудовых отношений и легализации оформления трудовых отношений в организациях торговли	79
3.7 Рассмотрение вопросов, связанных с оплатой труда в ночное время.....	83
3.8 Оплата времени простоя	89
3.9 Проведение контрольно-надзорных мероприятий по вопросам дисциплинарных взысканий	96
Заключение	110
Список используемых источников.....	113

Введение

Одной из важнейших задач демократического общества является защита прав человека, в том числе в сфере трудовых правоотношений. Наиболее сильно в защите нуждается работник, как более слабая сторона трудовых отношений.

В российском законодательстве четко закреплено право работника на самозащиту, на защиту интересов работника государством, в том числе общественных организаций [38]. Необходимо отметить, что в существующих реалиях работник зачастую становится зависимым от работодателя, что в свою очередь, дает работодателю возможность для нарушения законных прав и интересов работников в части трудового законодательства. К сожалению, тенденция такова, что работник не всегда будет обращаться за защитой своих трудовых прав в компетентные органы, так как работодатель может применить различные методы воздействия на работника (лишения заработной платы или полностью ее невыплаты, наложить дисциплинарное взыскание или вовсе оставить работника без работы), поэтому работники не всегда обращаются за квалифицированной помощью, так как попросту боятся остаться без работы и средств к существованию.

Статья 45 Конституции Российской Федерации гарантирует государственную защиту прав и свобод человека и гражданина в том числе и трудовых прав работников [1]. В свою очередь в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений. основополагающим принципом трудового права является принцип свободы труда. Данный принцип реализуется в различных правовых нормах. Понятие свободы труда, гласит о свободном выборе труда гражданином. Он может вступить в трудовые отношения с работодателем или заняться предпринимательской и иной экономической деятельностью [18]. Также в статье 2 Трудового Кодекса Российской Федерации закрепляется право каждого работника на

справедливые условия труда тем самым обеспечивая работнику безопасный труд, отдых после работы в течении определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи [3]. Хотелось бы отметить, что статья 37 Конституции Российской Федерации предусматривает право каждого гражданина на отдых.

Актуальность темы исследования связана с вопросами защиты прав и законных интересов граждан, которые занимают одно из важнейших мест в правовой системе Российской Федерации. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных способов защиты трудовых прав работников торговли, используемый уполномоченными на то государственными органами, а также способом обеспечения законности и правопорядка в современном российском обществе.

Исследование в области защиты трудовых прав работников сегодня имеет большой интерес у ряда ученых как практический, так и теоретический [4]. Данные обстоятельства связаны с тем, что рынок труда активно развивается, так как все больше и больше открывается новых фирм, предприятий, где велик риск правонарушений в части трудового законодательства. Таким образом из сложившейся обстановки следует, что необходимо выработать концептуальные основы новой государственной политики в области организации правовой защиты трудовых прав работников.

Уже сегодня необходимо исследовать все параметры и содержание защиты трудовых прав работников [5]. Теоретическую базу исследования составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового и гражданского права. В основу исследования положены труды ученых: Колобовой С.В., Толкуновой В.Н., Алексеева С.С., Мордовец А.С., Ведяхина В.М., Шубина Т.Б., Коршунова Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма

М.И., Шеломова Б.А., Миронова В.И., Гусова К.Н., Передерина С.В. и другие [25].

Целями исследования являются: рассмотрение функции Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов ее правового статуса в сфере труда с точки зрения защиты трудовых прав работников торговли; юридический анализ деятельности Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов в этой области. Исходя из целей исследования, поставлены следующие задачи:

- определить понятие правовой защиты трудовых прав работников торговли.
- рассмотрение форм реализации защитной функции Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов;
- определение системы и содержания федеральной инспекции труда и ее территориальных органов в области защиты трудовых прав работников торговли [28];

Объектом исследования данной работы является совокупность общественных отношений, связанных с осуществлением надзора за соблюдением трудового законодательства в области торговли.

Предметом исследования являются теоретические положения трудового права, правовое регулирование надзора за соблюдением трудового законодательства, как способа защиты трудовых прав работников торговли.

Нормативную правовую основу исследования составляют Конституция Российской Федерации, Конвенции и рекомендации Международной организации труда, Трудовой кодекс Российской Федерации, Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, а также другие международные документы, российское законодательства, законодательство субъектов Российской Федерации, подзаконные нормативные акты [40]. Кроме того, исследована правоприменительная практика.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что оно является одним из первых комплексных исследований проблемы

государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников торговли, которое проведено после введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации. В данной работе проводится комплексное исследование работы Государственной инспекции труда в Воронежской области в части осуществления федерального надзора за соблюдением трудового законодательства и защиты трудовых прав работников.

Методы и методология проведения исследования. В магистерской диссертации в качестве методов исследования используется метод вторичного анализа имеющихся данных проведенных плановых и внеплановых проверок Государственной инспекцией труда в Воронежской области. Вместе с тем, был использован метод анкетирования работодателей на предмет правовой грамотности в части трудового законодательства [35].

В рамках написания диссертационной работы практическая значимость исследования заключается в выводах по результатам проведенных проверок. Наличие нарушений трудового законодательства, а также выданные предписания дают работодателю повысить правовую грамотность в части трудовых вопросов.

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

Апробация результатов. На основании проведенных исследований и обобщении результатов можно сделать выводы о том, что Государственная инспекция труда в Воронежской области выявляет большое количество нарушений трудового законодательства в части соблюдения трудового законодательства. Так нарушения связаны с оформлением трудовых

отношений, с оплатой труда работников торговли, проведения медицинских осмотров работников торговли, соблюдением режима труда и отдыха работников, выплаты окончательного расчета при увольнении.

Личный вклад автора в исследование. В процессе научной исследовательской работы автором проанализированы нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, исследованы нарушения, допущенные в организациях торговли, касаемые трудового законодательства, разработаны и предложены рекомендации по устранению замечаний, выявленных в ходе федерального государственного надзора.

Структура и объем магистерской диссертации. Диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения и списка используемой литературы. Основная часть исследования изложена на 118 страницах, текст иллюстрирован 1 таблицей, 11 рисунками.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. контрольно- надзорными функциями в настоящее время наделены различные федеральные службы, в том числе Федеральная служба по труду и занятости, в состав которой входят ее территориальные органы - государственные инспекции труда. Последние осуществляют системный государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [21]. Основной формой данной деятельности является проведение плановых и внеплановых проверок соблюдения требований законодательства о труде и охране труда.

На основании проведенного анализа контрольной и надзорной деятельности Федеральной службы по труду и занятости, а также ее территориальных органов, было установлено, за шесть месяцев 2020 года общее количество юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории Российской Федерации, деятельность которых подлежит государственному контролю (надзору) со стороны контрольного органа, составило 7 988 263.

При этом количество проверок, проведенных во внеплановом порядке, - 41 788, что на 31,7% меньше, чем за аналогичный период прошлого года, в том числе:

- по контролю за исполнением предписаний, выданных по результатам проведенной ранее проверки, - 3 732 (что составляет 8,9% от общего количества проведенных проверок);
- по заявлениям (обращениям) граждан (на них приходится наибольшее количество проверок) всего - 35 922 (что составляет 85,9% от общего количества проведенных проверок);
- на основании приказов (распоряжений) руководителя органа государственного контроля (надзора), изданных в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, - 1387 (что составляет 3,3% от общего количества проведенных проверок);
- на основании приказов (распоряжений) руководителя государственной инспекции труда, изданных в соответствии с требованием органов прокуратуры, - 682 (что составляет 1,6% от общего количества проведенных проверок).

Данная тенденция, связанная со снижением количества проведенных проверок в 2020 году связана с пандемией коронавируса, которая существенно внесла коррективы в работу Федеральной инспекции труда [21].

Вместе с тем, необходимо отметить, что не смотря на ограниченный формат проведения проверок в 2020 г. в отношении подконтрольных субъектов, нарушений трудового законодательства не стало меньше, возможно, даже увеличилось.

Проводя аналитический анализ массовых нарушений трудового законодательства на территории Российской Федерации, можно прийти к выводу, что существует ряд проблем, с которыми сталкиваются работники и работодатели, первой из которой является очень низкий уровень грамотности в правовой сфере – трудовом законодательстве. В том числе нельзя оставить

без внимания и факт отсутствия системы эффективно воздействующих инструментов – экономических, правовых, уголовно-правовых, которые в свою очередь оказывали бы воздействие на работодателей для безоговорочного соблюдения требований трудового законодательства. Также сегодня отсутствует активная пропаганда вопросов трудового законодательства. Нельзя оставить без внимания тот факт, что в Российской Федерации, к сожалению, отсутствует системная, закреплённая законодательно координация всех действующих органов надзора и контроля, что является причиной дублирования функций, что в свою очередь не позволяет повысить в целом эффективность осуществления уполномоченными органами полномочий по осуществлению надзора и контроля в установленной сфере деятельности [5];

В связи с этим хотелось бы отметить, что актуальность избранной темы обусловлена необходимостью выработки теоретических положений и предложений, направленных на совершенствование норм трудового права, связанных с надзорной и контрольной деятельностью государственных инспекций труда в Российской Федерации для повышения эффективности правового регулирования этих отношений.

Глава 1 Нормативно – правовые акты, определяющие статус государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации

1.1 Исторические предпосылки развития законодательства в части трудовых правоотношений

Необходимость образования инспекции труда была продиктована временем. В Англии раньше других стран обнаружилось последствия перехода к промышленной экономике. Только факты живой действительности заставили смолкнуть голоса представителей науки, которые считали вмешательство государства в отношения предпринимателей и рабочих дурным тоном, идущим против естественных законов [28].

Первой фабричной инспекции, образованной в Англии в 1833 году, предоставлялись широкие полномочия, которые спустя некоторое время под давлением промышленников, пророчивших гибель отечественного производства, были упразднены. Борьба за права этого государственного органа продолжалась без малого 70 лет [7]. И только в 1901 году был принят закон, который предоставил фабричной инспекции право надзора над всеми казенными фабриками и заводами [8]. Во Франции формально инспекция была образована в 1841 году, однако реальная ее деятельность началась лишь в 1892 году. В Германии функции фабричной инспекции выполняла общая полиция вплоть до 1878 года, когда назначение фабричных инспекторов стало обязательным для всей Германской империи [38]. Однако на тот период у германской фабричной инспекции был один весьма существенный недостаток: отсутствие централизованного управления [40]. В связи с этим у инспекций каждого государства Германской империи были разные права и обязанности. В Австрии начиная с 1883 года инспекторы служили

преимущественно органами умиротворения и любовного соглашения. Инспектор был лишен возможности самостоятельного привлечения предпринимателей к административной ответственности [39]. О фактах нарушений фабричного законодательства он должен был сообщать в местное административно-полицейское управление, которое и принимало решение о расследовании происшествий. В целом к началу XX века среди стран Западной Европы фабричной инспекции не было лишь в Испании [38]. В этой стране надзор осуществлялся местными комитетами, состоящими из представителей фабрикантов и рабочих под председательством мирового судьи. В Соединённых Штатах Америки роль фабричной инспекции исполняли или общая полиция, или бюро труда [6].

Крепостные крестьяне в России являлись рабами, их принудительный труд как правило использовался в общественном производстве. Такая ситуация сохранялась довольно долго. Но после реформы в 1861 году, ситуация изменилась. К сожалению, в то время промышленность в России только набирала обороты, и была весьма слаба, в том числе ввиду того, что работников свободных было мало, темпы развития промышленности тормозились. К сожалению, в России той эпохи отсутствовал свободный рынок труда, так как крестьяне были зависящие от своего наместника.

А вот во времена Петра I в России появляется достаточно большая промышленность. Петр I уделял большое внимание развитию промышленного производства. Он понимал, что необходимо издать юридические документы, которые бы регулировали работу промышленной отрасли. Таким образом, был принят ряд нормативных актов, которые существенно подтолкнули развитие промышленной отрасли.

К сожалению, законы о труде феодальной эпохи несли мотивы финансового характера, и не как не социальные интересы. Данные законы поддерживали мысль о регулировании труда работников, для обеспечения рабочей силой фабрик и мануфактур, в том числе они регулировали строгую дисциплину.

Однозначно, говорить о том, что законы были направлены только лишь на финансовую выгоду нельзя. Так, законодательство феодальной эпохи очень рьяно боролось с чрезмерной эксплуатацией труда, в том числе, законы не поддерживали детский труд.

Промышленное право этой эпохи имело строго централизованный или публично-правовой характер; оно составляло лишь отрасль административного (полицейского) права [21].

Первым документом, учредившим Особую инспекцию труда, было высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 01 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» (Собр. Указ. 1882 г. Июня 29, ст. 426). Данным документом с 1 июля 1882 года учреждались должности Главного Инспектора и четырех Окружных Инспекторов, определялись их полномочия [20].

Инспектора в своей работе должны были контролировать исполнение постановлений, которые регулировали занятие несовершеннолетних рабочих в том числе, они следили за посещением таких рабочих начальных училищ. Также инспектора должны были выступать в судах в качестве обвинителей.

В 1884г. принимается закон «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» от 12.06.1884г., который рекомендовал владельцам фабрик, заводов и мануфактур открывать при своих предприятиях школы, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией.

Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах". Данный закон являлся своеобразным скачком в становлении законодательства о труде о об охране труда. Данный закон налагал запрет на труд особых категорий работников. Согласно закону, к ним относились несовершеннолетние граждане, не достигшие 17 лет, а также женщины.

Согласно нормативному акту, запрещалось использовать труд женщин и несовершеннолетних в ночное время на фабриках.

Данный закон носил всего лишь экспериментальный характер. Запреты, указанные в нормативном документе, были введены всего лишь на 3 года.

В 1890 г. был принят новый Закон о работе несовершеннолетних и женщин, который весьма ухудшил положения вышеназванной категории работников.

Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» [22]. Данный закон был своеобразным обобщенным актом, который содержал в себе огромное количество правил. Нормы данного закона регулировали дисциплину труда, порядок найма, систему штрафов, ответственность работников за отказ от работы до окончания найма, участие в забастовках, в том числе ответственность нанимателя.

В свою очередь, на фабричную инспекцию, также были возложены определенные обязанности по наблюдению за исполнением установленных правил работниками и фабриками, в том числе инспектор был обязан в случае нарушения правил возбудить преследование, в отдельных случаях даже выступать в суде в качестве обвинителя за нарушения правил. В своей работе инспектор должен был в случае нарушения правил составить протокол и предоставить их мировым судьям или судебным следователям, по принадлежности.

Необходимо отметить, что, к сожалению, действующее сегодня законодательство не содержит аналогичной нормы и вопросы взаимодействия федеральной инспекции труда и органов МВД не урегулированы несмотря на то, что участие правоохранительных органов в ряде проверок, проводимых инспекциями труда, необходимо [21].

В 1913 году был принят Устав о промышленном труде (Свод законов Российской империи (т. II, ч.2, изд. 1913). В него вошли Устав о промышленности и Горный устав 1893 г., закон о рабочем времени 1897 г., законы о вознаграждении рабочих за увечье и о старостах в промпредприятиях 1903 г., о страховании рабочих от несчастных случаев и болезни 1912 г. Однако, первым разделом Устава стал раздел «О надзоре за промышленными предприятиями». Согласно Устава были определены границы действия инспекции. Так свой контроль инспекция могла наложить на фабрики, горнозаводские предприятия, однако инспекция не могла следить за работой казенных заводов.

Во времена Советов, ситуация достаточно резко изменилась. Согласно Декрету Совета народных комиссаров от 17 мая 1918 года «Об учреждении инспекции труда» упразднялась Фабричная инспекция и была утверждена инспекция труда. Инспекция труда в данном случае преследовала цели связанные с охраной здоровья работников, их труда.

Естественно, был принят ряд документов, который регулировал работу инспекции труда одним из таких является «Наказ инспекции труда». Также создается отдельный орган, занимающийся надзором за техникой безопасности.

В 1933 году произошло слияние Наркомтруда с Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов и их органов па местах. Поскольку профсоюзы были созданы по отраслевое принципу, эту же структуру приобретают и инспекции труда - они организуются при всех отраслевых центральных комитетах профсоюзов. Таким образом, государство передаст функции контроля и надзора в сфере труда профсоюзам и до 1994 года в России существуют только технические и правовые инспекторы труда ЦК профсоюзов, осуществляющие общественный контроль за соблюдением законодательства о труде [18].

Следует отметить, что Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов, будучи организацией многочисленной,

финансово обеспеченной и политически значимой, успешно выполняла задачу осуществления контроля в сфере труда.

С этой целью 26 августа 1966 г. Постановлением Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов было утверждено Положение о техническом инспекторе труда, в котором были закреплены новые полномочия инспектора труда.

Так, впервые инспектору было предоставлено право запрещать работу на отдельных производственных участках, стайках и машинах, если обнаружены недостатки, в результате которых может быть причинен ущерб здоровью работающих. Решением соответствующего отраслевого профсоюзного комитета, на основании представления инспектора труда, могло быть закрыто предприятие, либо крупный цех.

С 1976 года правовые и технические инспектора труда получили право самостоятельно применять меры административного воздействия (штраф) к должностным лицам, виновным в нарушении законодательства о труде и охране труда.

Законом РФ от 25.09.1992 г. № 3543 - 1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Советской Федеративной Социалистической Республики» текст ст. 244 Кодекс законов о труде Российской Федерации был изложен в редакции, закрепляющей право осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда за профессиональными союзами, а также состоящими в их ведении технической и правовой инспекциями труда согласно положениям о них.

Почти в то же время в России происходят координальные изменения политического, экономического и социального характера. Эти изменения повлияли и на состояние профессиональных союзов: их численность резко сокращается, они теряют свою силу, значимость и влияние. Осуществление профсоюзами функций надзора и контроля в сфере труда сводится к минимуму.

В этих условиях установление государственного контроля и надзора в области социально-трудовых отношений становится необходимостью.

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, Указом Президента РФ от 04.05.94 г. № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» установлено, что государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляется Федеральной инспекцией труда при Министерстве труда Российской Федерации и подведомственными ей госинспекциями труда на местах, Указом также были закреплены основополагающие права госинспекторов труда и принципы организации деятельности Государственной инспекции труда [11].

В целях обеспечения деятельности органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Указом Президента Российской Федерации № 1504 от 20.07.1994 г. было утверждено Положение о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации. В Положении закреплялись конкретные задачи, функции, полномочия, порядок организации и обеспечения работы инспекции и ее работников [10].

Приказом Федеральной инспекции труда от 29.12.94 г, № 35-25 были образованы Государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, а приказами от 20.01.95 № 1 П25, от 15.02.95 г. № 2 и от 20.02,95 г. № 3 - Государственные отраслевые инспекции труда на воздушном, водном и железнодорожном транспорте.

Следует отметить, что федеральная инспекция труда была образована при Министерстве труда и социальной защите России, но не входила в структуру министерства и не имела статуса государственного органа. Соответственно на сотрудников данной организации не распространялся статус государственных служащих. Изменения в данном вопросе последовали после принятия Федерального Закона от 11.04.98 г. № 58,

которым были ратифицированы Конвенция Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда» и Протокол 1995 года к этой Конвенции [2].

1.2 Современное законодательство, регламентирующее правоотношения работодателя и работника

Согласно Конституции Российской Федерации, Россия провозглашена социальным государством внутренняя политика, которой, направлена обеспечение достойной жизни гражданина, а главное защиты его интересов и социальных прав. Необходимо отметить, что в соответствии статьей 7 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. В статье 37 Конституции Российской Федерации закреплены основные трудовые права: право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на отдых - работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку [22]. Нормы трудового права, соблюдение которых является непосредственным предметом рассматриваемого федерального государственного надзора, содержатся в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации: Трудовой кодекс Российской Федерации [36]; иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации

Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативные правовые акты органов местного самоуправления; принимаемые в хозяйствующих субъектах коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Согласно статье 10 Трудового кодекса Российской Федерации Основу действующих в Российской Федерации нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере труда, составляют общепризнанные принципы и нормы международного права и международных договоров (статья 10 Трудового кодекса Российской Федерации) [9]. До настоящего времени в соответствии со статьей 423 Трудового кодекса Российской Федерации на территории Российской Федерации продолжает действовать ряд нормативных правовых актов, утвержденных органами власти Союза Советских Социалистических Республик, как из-за отсутствия нормативных правовых актов Российской Федерации, соответствующих новой общественно-экономической системе, так и из-за неполноты последних. Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права. В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные

договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статьи 6 – 9 Трудового кодекса Российской Федерации) [32].

Сегодня очень активно ведутся разговоры и рассуждения об адекватности российского трудового законодательства в целом относительно имеющихся экономических взаимоотношений. Сегодня очень остро стоит вопрос в сохранении так называемого баланса во взаимоотношениях между работником и работодателем. Данным вопросом сегодня озадачено наше государство в части трудового законодательства.

Ведь если посмотреть детально, то можно увидеть, что перед государством стоит задача в модернизации производства, повысить уровень производства, тем самым нарастить мощь экономики. Но развитие экономической мощи невозможно без трудовых ресурсов. Поэтому необходимо уделять большое внимание благосостоянию человека. Государство должно проявлять заботу о жизни и здоровье работника. Ведь как мы знаем, что экономический рост является лишь предпосылкой социального прогресса, однако не гарантирует этот прогресс и, следовательно, не исчерпывает значения общественного развития. Важно, принята в г. Женева 18.06.1998 г. что бы реформирование трудового законодательства опиралось не только на экономическую целесообразность и политические интересы временного характера, но было направлено на установление реальных гарантий соблюдения основных прав человека, обеспечивающих благополучие личности [24].

Подводя итог первой главы магистерской диссертации необходимо отметить, что в современных условиях Федеральная инспекция труда, являясь территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости, представляет единую централизованную систему, состоящую из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и ее территориальных органов [12].

Глава 2 Основные направления деятельности Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов

2.1 Контрольно-надзорная деятельность Федеральной инспекции труда

Труд в нашей жизни занимает одно из первых мест. Отсюда следует, что сфера трудовых отношений сегодня является очень важной и требует большого внимания. Сегодня каждый взрослый человек ежедневно сталкивается с вопросами трудовых отношений, что в свою очередь порождает, огромное количество аспектов, которые подлежат рассмотрению и пристальному вниманию.

В своей трудовой деятельности работники сталкиваются с проблемными ситуациями, за частую которые, сами разрешить не в состоянии, поэтому как правило на помощь приходят контрольно-надзорные органы. Одним из таких органов является федеральная инспекция труда.

За последние двадцать лет окончательно сформировалась российская система федеральной инспекции труда (Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы), организационная модель которой полностью соответствует международным стандартам, в частности ратифицированной Российской Федерацией Конвенции № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (далее – Конвенция МОТ № 81). Деятельность инспекции по обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда, соблюдения работодателями

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, характеризуется масштабностью и комплексностью решаемых задач, используемых инструментов и механизмов, и имеет определенные положительные последствия [16].

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) образована в марте 2004 года на основании Указа Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» [15].

Сфера деятельности Роструда определена Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 [14].

Роструд находится в ведении Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [14], определенном Указом Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» [18] и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы – государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации [14].

Осуществление государственного контроля (надзора) производится на основании Нормативно-правовых актов, устанавливающих порядок, цели, предмет, задачи проведения контрольно-надзорных мероприятий, а также права и обязанности как должностных лиц, проводящих проверки, так юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и др.

Контрольно-надзорные мероприятия должны осуществляются в соответствии с нормами действующего законодательства в Российской Федерации.

В основном должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и его территориальных органов при осуществлении государственного контроля (надзора) должны строго исполнять требования как Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 26.12.2008 № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных

предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (далее – Федеральный закон № 294), действовал до 30.06.2021 [13], Федерального закона от 31.07.2020 № 248 «О государственном контроле (надзоре) в Российской Федерации» вступил в силу с 01.07.2021г. так и Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости.

Исполнение государственной функции осуществляется уполномоченными должностными лицами Роструда и его территориальных органов в отношении:

- юридических лиц либо физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, вступивших в трудовые отношения с гражданами, а также физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, вступивших в трудовые отношения с гражданами в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели);
- граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, вступивших в трудовые отношения с работодателями (далее - работники).

Предметом осуществляемого уполномоченными должностными лицами Федеральной службы по труду и занятости и его территориальных органов государственного надзора в установленной сфере деятельности является соблюдение работодателями в процессе осуществления ими хозяйственной деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - обязательные требования), соответствие сведений, содержащихся в представляемых ими в установленном порядке уведомлениях о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям, а также проведение мероприятий по

предотвращению причинения вреда жизни и здоровью работников и нарушения их трудовых прав.

Прежде всего, следует выделить права и обязанности должностных лиц при осуществлении государственного надзора [21].

Так уполномоченные должностные лица Федеральной службы по труду и занятости и его территориальных органов в соответствии с законодательством Российской Федерации при исполнении государственной функции имеют право [19]:

- в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке в связи с исполнением служебных обязанностей беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца проводить проверки соблюдения обязательных требований юридическими лицами всех организационно-правовых форм и форм собственности и работодателями - физическими лицами;
- запрашивать у работодателей и их полномочных представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для исполнения государственной функции;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений обязательных требований, о восстановлении нарушенных прав работников,

привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды, при наличии заключений государственной экспертизы условий труда, требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении обязательных требований и возмещении вреда, причиненного здоровью работников в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей.

В соответствии с требованиями статьи 18 Федерального закона № 294 при исполнении государственной функции уполномоченные должностные лица Роструда и его территориальных органов обязаны [23]:

- своевременно и в полной мере исполнять предоставленные в соответствии с законодательством Российской Федерации полномочия по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований;
- соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы юридического лица, индивидуального предпринимателя, проверка которых проводится;
- не препятствовать руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица, индивидуальному предпринимателю, его уполномоченному представителю присутствовать при проведении проверки и давать разъяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;
- предоставлять руководителю, иному должностному лицу или уполномоченному представителю юридического лица, индивидуальному предпринимателю, его уполномоченному представителю, присутствующим при проведении проверки, информацию и документы, относящиеся к предмету проверки;
- знакомить руководителя, иное должностное лицо или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя с результатами проверки, а также с документами и сведениями, полученными в рамках межведомственного информационного взаимодействия;
- учитывать при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, соответствие указанных мер тяжести нарушений, их потенциальной опасности для жизни, здоровья

людей, безопасности государства, для возникновения чрезвычайных ситуаций, а также не допускать необоснованное ограничение прав и законных интересов граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц;

- доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- соблюдать сроки проведения проверки, установленные Федеральным законом № 294;
- осуществлять запись о проведенной проверке в журнале учета проверок в случае его наличия у юридического лица, индивидуального предпринимателя [35].

При исполнении государственной функции уполномоченные должностные лица Роструда и его территориальных органов не имеют права:

- проверять выполнение обязательных требований, если такие требования не относятся к полномочиям Федеральной службы по труду и занятости или его территориального органа;
- требовать представления документов, информации, образцов продукции, проб обследования объектов окружающей и производственной среды, если они не являются объектами проверки или не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы таких документов;
- распространять информацию, полученную в результате проведения проверки и составляющую государственную, коммерческую, служебную, иную охраняемую законом тайну, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- превышать установленные сроки проведения проверки без надлежащего оформления продления установленных сроков;
- осуществлять выдачу юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям предписаний или предложений о проведении за их счет мероприятий по контролю;
- требовать от юридического лица, индивидуального предпринимателя представления сведений и документов, включая разрешительные документы, имеющиеся в распоряжении иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, предусмотренных пунктом 51 Административного регламента;
- требовать от юридического лица, индивидуального предпринимателя представления сведений, документов до начала проведения проверки.

Не стоит также забывать права и обязанности лиц, в отношении которых осуществляются мероприятия по надзору.

Руководитель, иное должностное лицо или уполномоченный представитель юридического лица, индивидуальный предприниматель, его уполномоченный представитель при проведении проверки имеют право:

- непосредственно присутствовать при проведении проверки, давать объяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;
- получать от уполномоченных должностных лиц или его территориальных органов информацию, которая относится к предмету проверки и предоставление которой предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- знакомиться с результатами проверки и указывать в акте проверки о своем ознакомлении с результатами проверки,

согласии или несогласии с ними, а также с отдельными действиями уполномоченных должностных лиц Роструда и его территориальных органов;

- знакомиться с документами и сведениями, полученными в рамках межведомственного информационного взаимодействия;
- представлять документы и сведения, запрашиваемые в рамках межведомственного информационного взаимодействия, по собственной инициативе [22];
- привлекать уполномоченного при Президенте Российской Федерации по защите прав предпринимателей либо уполномоченного по защите прав предпринимателей в субъекте Российской Федерации к участию в проверке;
- обжаловать действия (бездействие) уполномоченных должностных лиц Роструда и его территориальных органов, повлекшие за собой нарушение прав юридического лица, индивидуального предпринимателя при проведении проверки, в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При проведении государственного надзора руководитель, иное должностное лицо или уполномоченный представитель юридического лица, индивидуальный предприниматель, его уполномоченный представитель обязаны:

предоставить уполномоченным должностным лицам Роструда или его территориального органа, проводящим государственный надзор, информацию и документы, связанные с целями, задачами и предметом проводимого государственного надзора;

обеспечить беспрепятственный доступ проводящих выездную проверку уполномоченных должностных лиц или его территориальных органов, а также участвующих в выездной проверке экспертов и представителей экспертных организаций на территорию, в используемые при осуществлении

хозяйственной деятельности здания, строения, сооружения, помещения, к используемому оборудованию и транспортным средствам;

обеспечить присутствие руководителей, иных должностных лиц или уполномоченных представителей юридических лиц; индивидуальные предприниматели обязаны присутствовать или обеспечить присутствие уполномоченных представителей, ответственных за организацию и проведение мероприятий по выполнению обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами» [25].

Федеральная инспекция труда и ее территориальные органы проводят огромную работу в сфере контроля надзора за исполнением трудового законодательства. Так, например, на конец декабря 2019 года проверкам Государственной инспекции труда подлежало 7 824 472 юридических лиц в том числе индивидуальных предпринимателей.

В 2019 году территориальными органами Роструда в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 149 030 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что на 10,7% больше, чем в 2016 году (рисунок 1):

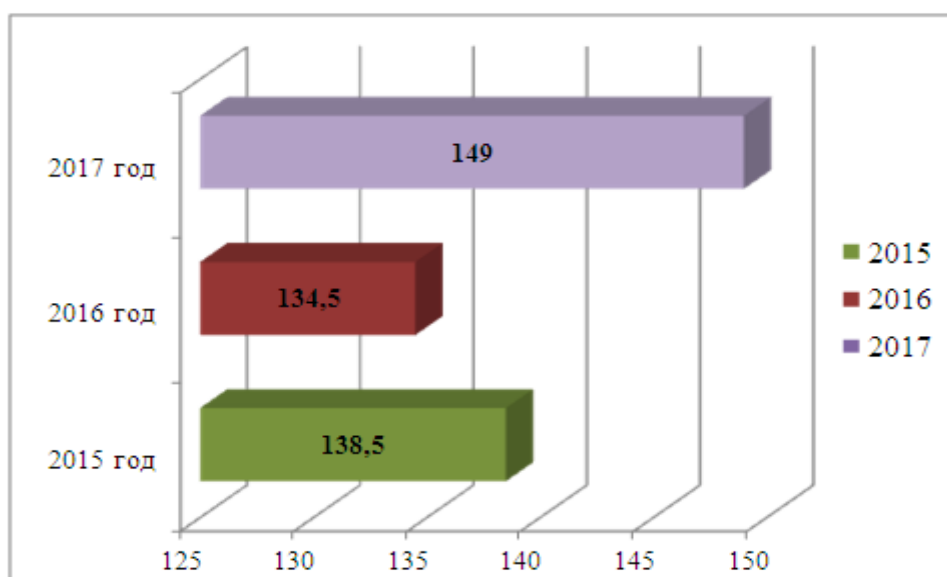


Рисунок 1 - Количество проведенных в 2015–2017 годах государственными инспекциями труда проверок соблюдения трудового законодательства (тыс.)

Во внеплановом порядке существенно выросло количество проводимых проверок - 134 844 проверок по сравнению с тем же периодом прошлого года - 18 393 проверки, в том числе:

- по контролю за исполнением предписаний, выданных по результатам проведенной ранее проверки – 14 322 (что составляет 10,6% от общего количества проведенных проверок);
- по заявлениям (обращениям) граждан (на них приходится наибольшее количество проверок) всего – 109 505 (что составляет 81,2% от общего количества проведенных проверок):
- на основании приказов (распоряжений) руководителя органа государственного контроля (надзора), изданных в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации – 9 618 (что составляет 7,1% от общего количества проведенных проверок);
- на основании приказов (распоряжений) руководителя государственной инспекции труда, изданных в соответствии с требованием органов прокуратуры – 1 399 (что составляет 1,0% от общего количества проведенных проверок).

В 2017 году наибольший удельный вес в общем количестве проведенных проверок приходится на организации, осуществляющие деятельность в сфере [19]:

- оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 16,8%;
- строительства – 11,3%;
- обрабатывающего производства – 10,0%;

- образования – 8,9%;
- транспорта – 7,9%;
- предоставления прочих коммунальных, социальных услуг – 7,3%;
- здравоохранения и предоставления социальных услуг – 6,9%;
- сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства – 4,6%;
- другие виды экономической деятельности – 35,2%.

(рисунок 2)

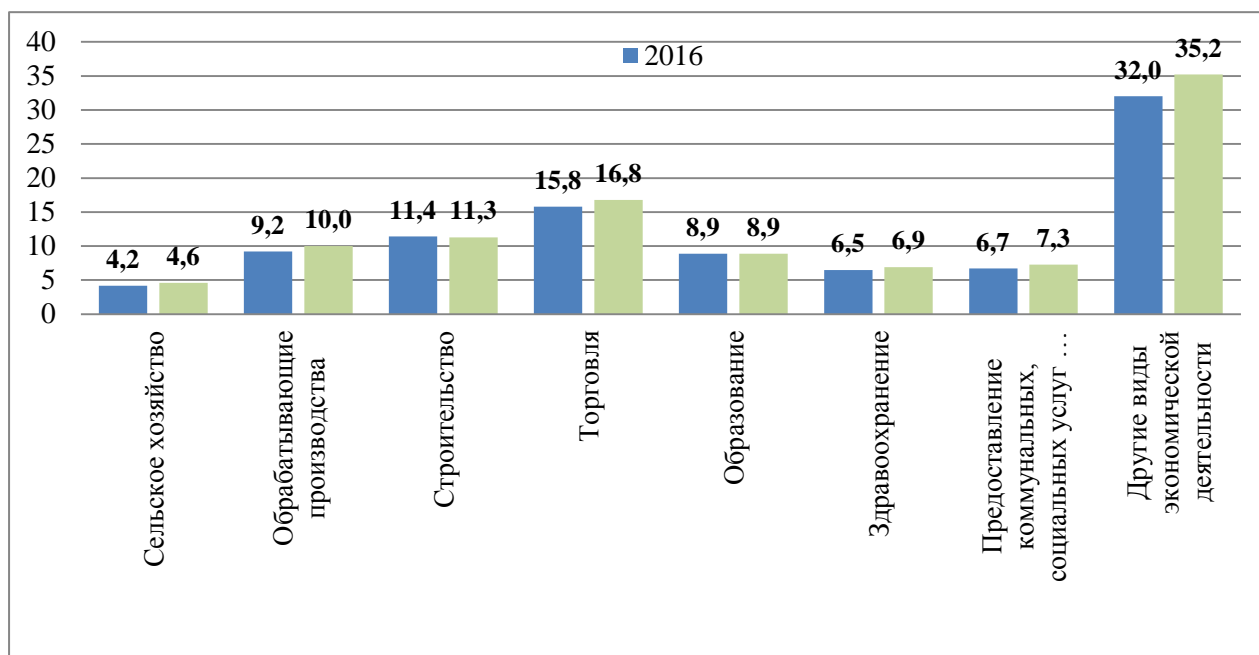


Рисунок 2 - Проведено проверок по видам экономической деятельности, в %

В результате мер, принимаемых по повышению эффективности работы государственных инспекторов труда в 2017 году, сохранилась тенденция роста фактической нагрузки на уполномоченных должностных лиц федеральной инспекции труда в части проведения внеплановых проверок.

Так, относительное количество хозяйствующих субъектов, приходящихся в среднем на одного государственного инспектора труда, составило 3,79 тысяч единиц и в сравнении с 2016 годом (3,73 тысяч единиц)

выросло на 1,6%. Однако фактическая нагрузка на инспекторский состав в территориальных органах в ряде субъектов Российской Федерации значительно превосходит среднюю нагрузку по всей системе федеральной инспекции труда.

Следует отметить, что в 2017 году одним госинспектором труда было проведено в среднем 72,2 проверки, и в сравнении с 2016 годом (64,0 проверки) увеличение нагрузки составило 12,8% [22].

Из общего количества проведенных проверок в плановом порядке (запланировано 14 892 проверки) было проведено 14 186 проверки или 9,5% от общего количества проведенных проверок, все остальные проверки проводились во внеплановом порядке и составляют 90,5% от общего количества проведенных проверок.

Рост внеплановых проверок связан с активностью граждан в защите своих трудовых прав, изменение уровня информационной открытости деятельности федеральной инспекции труда, появление и развитие электронных сервисов, введение новых законодательных и нормативных правовых актов, касающихся трудовых отношений, обмен информацией с органами исполнительной власти (рисунок 3):

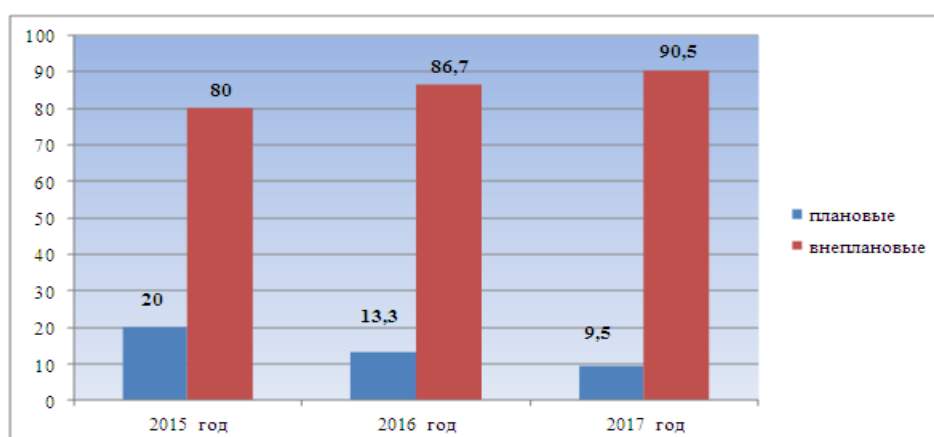


Рисунок 3 - Количество проведенных государственными инспекциями труда плановых и внеплановых проверок (в % от общего количества проведенных проверок)

Ежегодный план проведения плановых проверок, согласованный с органами прокуратуры, был исполнен государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации на 96,8%. Причиной невыполнения количества плановых проверок была ликвидация либо прекращение деятельности организации к моменту проведения плановой проверки.

В 2017 году продолжена тенденция снижения доли плановых проверок в общем объеме проведенных проверок.

2.2 Цели и задачи, решаемые государственной инспекцией труда в Воронежской области

Государственная инспекция труда в Воронежской области является территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости, которая осуществляет функцию надзора и контроля за исполнением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов содержащих нормы трудового права в регионе.

2020 год внес коррективы в работу Государственной инспекции труда. В условиях пандемии коронавируса, когда большое количество предприятий приостановило свою деятельность или ввели режим дистанционной работы, нам было важно не допустить как массовых, так и единичных случаев нарушений трудовых прав работников.

Должностными лицами инспекции было организовано и проведено 1640 проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, что на 48 % меньше аналогичного показателя 2019 года и свидетельствует о существенном снижении административной нагрузки на бизнес (рисунок 4).



Рисунок 4 – Количество проведенных проверок

Наибольшее число контрольно-надзорных мероприятий, проведенных в 2020 году, составили внеплановые проверки по обращениям работников.

Из общего числа проведенных проверок, в рамках 1168 были выявлены нарушения трудового законодательства. Общее количество установленных фактов нарушений составило 5249.

В результате исполнения работодателями предписаний инспекции восстановлены трудовые права 12220 работников (рисунок 5):



Рисунок 5 – Плановые и внеплановые проверки

Снижение количества проверок в 2020 году обусловлено принятием Правительством РФ ряда нормативных актов, которыми был введен мораторий на плановые проверки малого и среднего бизнеса, а также существенно ограничены основания по проведению внеплановых проверок по обращениям работников (рисунок 6):

Основания проведения проверок Государственной инспекции труда

3

2019 год	2020 год
<p>Плановые проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к категории риска:</p> <ul style="list-style-type: none">• чрезвычайно высокого• высокого риска• значительного• среднего• умеренного	<p>Плановые проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к категории риска:</p> <ul style="list-style-type: none">• чрезвычайно высокого• высокого
<p>Внеплановые проверки по обращениям</p> <ul style="list-style-type: none">• о фактах нарушений требований трудового законодательства, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников• об уклонении работодателя от оформления трудового договора или ненадлежащего оформления трудового договора• о нарушении режима труда и отдыха• о невыдаче документов, связанных с работой	<p>Внеплановые проверки по обращениям</p> <ul style="list-style-type: none">• о фактах нарушений требований трудового законодательства, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников

Рисунок 6 – Основания проведения проверок Государственной инспекцией
труда

В условиях, когда внеплановые проверки проводились только фактам причинения или угрозы причинения вреда жизни и здоровью граждан, задача инспекции была не оставить без решения ни одного обращения работника в тех случаях, где эта угроза отсутствовала, но трудовые права нарушались.

В целом в 2020 году отмечается значительный рост числа обращений граждан. Так количество поступивших в инспекцию обращений по вопросам соблюдения трудового законодательства за 2020 год по сравнению с прошлым годом увеличилось на 75 % и составило 14285. Обращения принимались всеми доступными каналами связи (почта, госуслуги, мобильное приложение онлайнинспекция), так же была открыта и до сих пор функционирует горячая линия.

В структуре обращений по-прежнему, большая часть вопросов касается – невыплаты или неполной выплаты в установленный срок заработной платы – 36 %,

- несоблюдения требований при оформлении либо расторжению трудовых отношений, увольнении – 24 %,
- охраны труда и расследования несчастных случаев – 17 %

(рисунок 7):



Рисунок 7 – Обращения граждан

С целью восстановления нарушенных прав работников при невозможности в 2020 году проведения проверок инспекцией применялись альтернативные непосредственному надзору меры реагирования:

- предварительные проверки,
- административные расследования,
- предостережения.

Наиболее эффективной мерой раннего инспекторского реагирования показала себя выдача предостережений о недопущении нарушений трудовых прав работников. Всего в 2020 году инспекцией было выдано 13798 предостережений. Частота применения такой меры реагирования возросла почти в 10 раз. Был организован контроль каждого выданного предостережения.

Несмотря на все сложности ограничений связанных с пандемией, не было зафиксировано роста социальной напряженности в сфере трудовых отношений и числа нарушений трудовых прав работников, а объем задолженности по зарплате по сравнению с 2019 годом сократился (рисунок 8):



Рисунок 8 – Меры по восстановлению прав работников

В 2020 году удалось добиться снижения задолженности по заработной плате в регионе. Так, количество хозяйствующих субъектов, в которых были выявлены случаи задержки заработной платы на конец прошлого года составило 11 организаций на общую сумму 70 миллионов рублей перед 646 работниками, что на 40% ниже, чем за аналогичный период 2019 года.

В течение 2020 года уровень задолженности по заработной плате по данным инспекции находился в интервале от 146 миллионов рублей до 32 миллионов рублей максимальное значение зафиксировано в апреле, а минимальное в октябре 2020 года (рисунок 9):

Динамика состояния задолженности по заработной плате за 2019 и 2020 годы

6

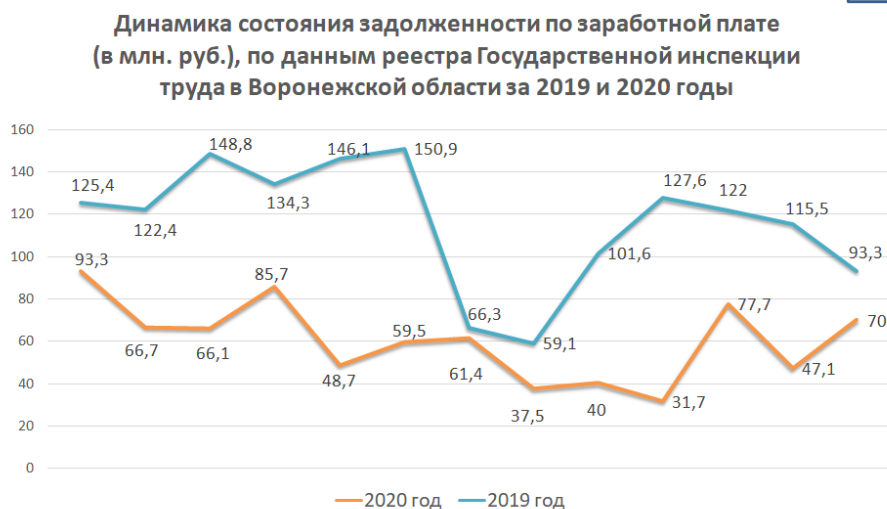


Рисунок 9 – Динамика состояния задолженности по заработной плате за 2019 и 2020 годы

Всего за 12 месяцев 2020 года во исполнение требований Государственной инспекции труда по результатам надзорно-контрольных мероприятий была погашена задолженность по заработной плате более 4 700 работникам в общей сумме более 249 миллионов рублей.

Работа по погашению задолженности по оплате труда проводится инспекцией в тесном взаимодействии с исполнительными органами государственной власти Воронежской области, прокуратурой, следственным комитетом, службой судебных приставов.

Во исполнение поручения Правительства Российской Федерации в 2020 году были проведены тематические проверки работодателей, осуществляющих деятельность в сфере строительства.

Проверки подверглись 276 работодателей, осуществляющих деятельность в сфере строительства, в рамках 192 проверок (70% от общего числа проверок) выявлено 548 нарушений трудового законодательства, большую часть из которых (90 % - 497) составили нарушения по охране

труда. По каждому факту нарушений выданы предписания, осуществлен контроль их исполнения, все предписания исполнены (рисунок 10):

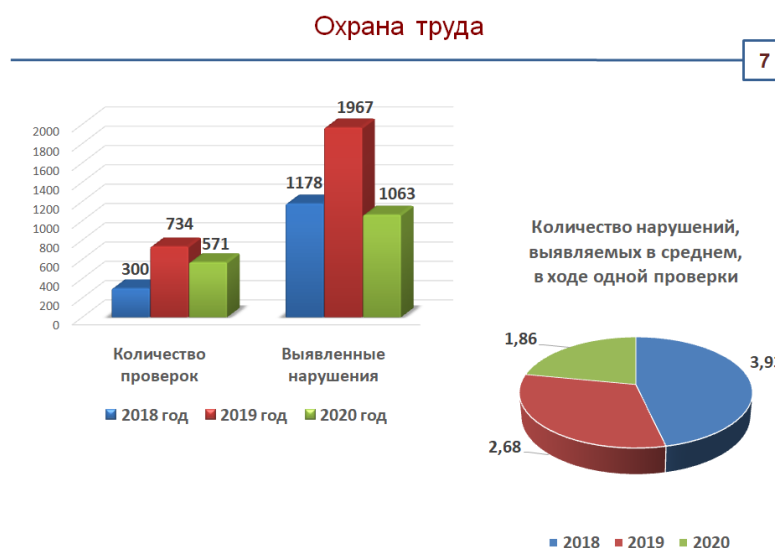


Рисунок 10 – Охрана труда

Анализируя производственный травматизм на предприятиях Воронежской области за 2020 год, наблюдается динамика снижения общего количества несчастных случаев за последние три года на 35 % (рисунок 11):

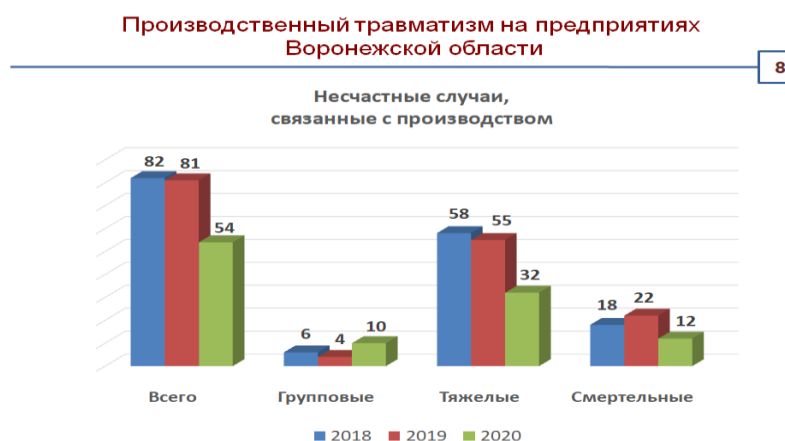


Рисунок 11 – Производственный травматизм на предприятиях Воронежской области

В 2020 году произошло 54 несчастных случая, связанных с производством, в 2019 и 2018 году 82 и 81 соответственно.

Также в 2020 году отмечается снижение количества несчастных случаев со смертельным исходом на 45 % по отношению к 2019 году (количество погибших на производстве сократилось с 22 до 12) в 2020 году произошло 12 несчастных случаев, в 2019 – 22

Так же за 2020 год произошло снижение количества фиксируемых в ходе проверок правонарушений по вопросам охраны труда практически в 2 раза (46%) по отношению к показателям 2019 года.

Положительные результаты дало усиление проводимой в регионе работы по вопросам охраны труда, включающей в себя:

- контрольно-надзорные мероприятия инспекции,
- работу областного координационного совета по охране труда,
- проведение совместных конференций, онлайн-трансляций, публичных слушаний по темам снижения производственного травматизма.

Вместе с тем, в 2020 году увеличилось количество групповых несчастных случаев: если в 2018 году их было 6, в 2019 года – 4, то в 2020 году ГИТ было зафиксировано 10 случаев.

Самое большое количество несчастных случаев было зафиксировано в сфере обрабатывающего производства, их количество составило 11 несчастных случаев.

На втором месте по количеству несчастных случаев строительная, транспортная и сельскохозяйственная отрасли – по 9 несчастных случаев.

На третьем месте сферы образования и здравоохранения – 5 несчастных случаев.

По итогам федерального рейтинга выполнения ключевых показателей эффективности Государственной инспекции труда в Воронежской области заняла второе место в России и первое в Центральном Федеральном округе.

Ограничения, установленные постановлением Правительства Российской Федерации № 438, полностью сняты в части оснований

проведения внеплановых проверок, частично сняты ограничения в отношении плановых проверок, что окажет положительное влияние на полноту рассмотрения обращений и восстановление нарушенных прав граждан.

Необходимо отметить, что сегодня ведется активная работа в части информирования и консультирования работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства через средства массовой информации, интернет-ресурсов и на горячей линии инспекции. Государственной инспекцией труда в Воронежской области создан сайт в сети Интернет, где специалистом пресс-секретарем, размещаются последние новости, то есть инспекция оповещает граждан какая из организаций региона имеет задолженность перед работниками, где и когда происходит тот или иной несчастный случай на производстве, также информирует общественность о добросовестных работодателях, которые следят за имиджем своей компании, также на сайте размещается информация о начале проверок и их окончании. Ведется огромный блок по противодействию коррупции, аналитической информации инспекции. Представители инспекции активно участвуют в конференциях, телеэфирах, выступают на радио, размещают свои статьи в печатных и интернет, тем самым активно призывают работодателей к соблюдению трудового законодательства.

Государственная инспекция труда в Воронежской области еженедельно и ежемесячно подготавливает и представляет в Федеральную службу по труду и занятости в установленном порядке статистическую, финансовую и бюджетную отчетность, а также иную ведомственную отчетность о деятельности инспекции.

Государственный орган обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну; обеспечивает мобилизационную подготовку инспекции.

Большое внимание Руководство Государственной инспекции труда уделяет правовой грамотности своих сотрудников, в связи с этим

осуществляет профессиональную подготовку работников Инспекции, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Таким образом, подводя итог 2 главы магистерской диссертации необходимо отметить, что Государственная инспекция труда в Воронежской области ежемесячно проводит анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан.

В рамках своих полномочий Государственная инспекция труда тесно сотрудничает с различными контрольными органами субъекта Российской Федерации. Таким образом, она направляет в установленном порядке в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти Воронежской области, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды информацию о фактах нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Глава 3 Анализ деятельности Государственной инспекции труда по осуществлению государственного контроля и надзора в части защиты трудовых прав работников

3.1 Проведение контрольно-надзорных мероприятий в организациях торговли. Объективные нарушения. Ответственность за совершенные правонарушения

В современном обществе имеется достаточно большая проблема, связанная с правовым регулированием прав граждан. В процессе реформирования экономики возникают проблемы с защитой трудовых прав работников и интересов коллективов работников. Из – за уменьшения производства, маленького количества рабочих мест, отсутствия стабильности в экономике, высокого роста безработицы усматривается весьма нехорошая ситуация в трудовой сфере Российской Федерации.

К сожалению, из -за различных экономических факторов бизнес и производства сегодня уделяют внимание проблемам финансового характера внутри организаций, решению иных проблем, связанных с ведением бизнеса, в свою очередь проблемам работников уделяется последнее место. К сожалению, как показывает практика проблемы с бизнесом у работодателя на прямую, отражаются на работнике. Так работодатели начинают чрезмерно эксплуатировать работников, при этом не доплачивать им за труд, не оформлять трудовые отношения должным образом.

В Государственную инспекцию труда в Воронежской области поступает большое количество обращений работников торговли. Граждане ставят различные вопросы начиная от оформления трудовых отношений до проведения медицинских осмотров в организациях торговли. К сожалению, исходя из практики контрольно-надзорной деятельности в части соблюдения законодательства о труде выявляются факты не заключения трудовых

отношений, не соблюдения режима труда и отдыха, не проведения обязательных медицинских осмотров.

Для такой сферы деятельности как торговля особенно актуален вопрос проведения медицинских осмотров работников торговли. Зачастую работодатель экономит на проведении медицинских осмотров сотрудников и допускает их до работы без соответствующего заключения медицинской организации, что в свою очередь чревато штрафными санкциями со стороны контрольного органа. Нельзя упускать тот факт, что не все работодатели осведомлены о необходимости проведения медицинского осмотра, предусмотренного Трудовым Кодексом РФ. Некоторые работодатели полагают, что прохождения санитарного минимума достаточно для того, чтобы сотрудник приступил к работе, однако это не так.

В силу части второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации обязанностью каждого работодателя является строгое соблюдение трудового законодательства в том числе иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; в том числе, работодатель должен обеспечивать своим сотрудникам безопасность и условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

Как следует из общего положения статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возлагается прямая обязанность по соблюдению, а также обеспечению безопасных условий и охраны труда [15].

Таким образом, для соблюдения безопасных условий и охраны труда работодатель должен за счет собственных средств проводить обязательные предварительные (в случае поступления на работу) и периодические медицинские осмотры – в процессе трудовой деятельности. Категорически не допускать работников к работе без прохождения обязательных медицинских осмотров. Работодатель обязан при непрохождении работником медицинского осмотра отстранить работника.

Согласно установленным нормам трудового законодательства обязательным медицинским осмотрам подлежат работники пищевой промышленности, сферы торговли, общественного питания, медицинских организаций, детских учреждений, а также водопроводных сооружений.

На основании обращения работника, Государственная инспекция труда в Воронежской области в 2020 г. провела проверку ювелирного магазина ААА на предмет соблюдения трудового законодательства в части проведения медицинского осмотра. В рамках проверки было установлено, что гражданка Н. работала в организации ААА по трудовому договору в должности продавец-кассир. Однако, как следовало из материалов дела, а также директором организации в рамках проверки была представлена объяснительная из которой следовало, что медицинские осмотры сотрудники на проходили в установленном законом порядке. По результатам проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание. В рамках предписания работодателю необходимо было отстранить от работы работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, в том числе провести соответствующий осмотр. Предписание работодателем было исполнено. Вместе с тем, за выявленное нарушение работодатель был привлечен к административной ответственности по части 3 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Нарушения, связанные с непроведением медицинского осмотра, выявляются не только в рамках внеплановых проверок, но и в рамках плановых контрольных надзорных мероприятий.

Так на 2021 год было запланировано проведение плановой выездной проверки медицинской организации, в рамках которой было установлено, что в медицинской организации 1200 работников не прошли в установленном порядке психиатрическое освидетельствование.

В том числе, в нарушении абзаца 12 части 2 статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации, части 7 статьи 213, абзаца 3 части 1 статьи 76 Трудового Кодекса Российской Федерации работники Бюджетного

учреждения «ФФФ» были допущены к исполнению должностных обязанностей без прохождения обязательных психиатрических освидетельствований.

За данные нарушения работодатель был привлечен к административной ответственности. А также было выдано обязательное для исполнения предписание, в рамках которого работодатель должен незамедлительно отстранить от работы работников, не прошедших в установленном порядке психиатрическое освидетельствование. И соответственно провести психиатрическое освидетельствование. Предписание работодателем было исполнено в полном объеме.

Не проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований влечет за собой достаточно серьезное наказание. Ответственность предусмотрена частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, выразившейся в допуске до работы работника без прохождения в обязательном порядке медицинского осмотра как предварительного, когда гражданин поступает на работу, так и периодического, а также не прошедшего должным образом психиатрического освидетельствования.

Суммы налагаемые за данные правонарушения для работодателя весьма весомые, так на должностных лиц может быть наложено административное наказание в виде штрафа в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей, а на юридических лиц от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

Как следует из установленной нормы части 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях ответственность предусмотрена за каждого работника, допущенного до работы без прохождения медицинского осмотра [17].

Таким образом, нежелание работодателя следовать установленным нормам трудового законодательства может обернуться для него достаточно серьезными финансовыми проблемами.

3.2 Проведение контрольно-надзорных мероприятий в части соблюдения порядка содержания, заключения, изменения и прекращения действия трудового договора

В ходе проведения контрольно-надзорных мероприятий должностными лицами Государственной инспекции труда в Воронежской области уделяется особое внимание трудовому договору работника, а именно его содержанию, так как в большинстве случаев работник не всегда внимательно вчитывается в трудовой договор, который подписывает с работодателем, а порою и вообще не читает, полагаясь на добросовестность работодателя, такое поведение работника зачастую открывает для работодателя возможность использовать невнимательность работника в своих целях, что может весьма ухудшить положение работника, что в свою очередь повлечет нарушение его трудовых прав [18].

В случае, если инспекцией труда проводится проверка на предмет соответствия трудовых договоров в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации [26]. Инспектор обязательно исследует трудовой договор на предмет его содержания. Все ли необходимые сведения содержатся в трудовом договоре, включены ли обязательные условия и каким образом данные условия были включены.

Так в обязательном порядке согласно статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации в трудовом договоре работника работодатель обязан указать Фамилию Имя Отчество работника, а также точное наименование работодателя, паспортные данные работника, идентификационный номер налогоплательщика, место и дата заключения трудового договора в том числе и сведения о представителе работодателя [27].

По мимо обязательным сведениям, трудовой договор работника должен содержать обязательные условия. Так в трудовом договоре должно быть установлено место работы. Работодатель обязан указать трудовую

функцию работника, то есть какую работу работник будет выполнять (должность, определенный вид поручаемой работы и так далее). Не мало важным является дата начала работы, под данной датой подразумевается с какого момента работник должен приступить к выполнению своих обязанностей [29]. Условия оплаты труда – это та сумма, которую работник будет получать за выполнение своих должностных обязанностей. В случае, если по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте работника была установлена вредность ему полагаются определенные гарантии, а также компенсации, которые работодатель обязательно должен указать в трудовом договоре работника, чтобы работник понимал какие риски его, могут ожидать на данной работе. В том числе работодатель указывает и условия труда на рабочем месте, под ними подразумевается обобщенность факторов производственной среды, в которой будет находиться работник, влияющих на здоровье работника.

Также в трудовом договоре могут устанавливаться и иные условия трудового договора так, например, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайне и так далее дополнительные условия в свою очередь не должны ухудшать положение работника.

В случае если, работодатель не внес какие-либо обязательные сведения или условия в трудовой договор работника он обязан их внести. Однако обязательные сведения и условия трудового договора вносятся по-разному. Так обязательные условия трудового договора устанавливаются приложением к трудовому договору либо соглашением сторон, а сведения в свою очередь вносятся в текст трудового договора.

Необходимо обратить внимание на то, что трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор с работником может быть заключен на любой срок, но не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор как правило заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В данном случае прекращение трудового договора будет приходиться на дату выхода на работу основного работника. В том числе срочный трудовой договор может быть заключен на время выполнения временных работ, сезонных работ, с лицами, направленными на работу за границу и так далее.

В случае, если в трудовом договоре работника срок окончания действия трудового договора не указан, значит данный договор является бессрочным.

Также бывает так, что с работником заключают срочный трудовой договор, а в процессе работы данный договор может быть стать бессрочным. Так бывает, когда работник и работодатель не против продолжить дальнейшую работу после окончания срока срочного трудового договора.

В рамках проведения контрольных надзорных мероприятий инспекторы труда как правило выявляют нарушения в части основания заключения срочного трудового договора. Так на основании плана проведения плановых проверок в образовательном учреждении ААА была проведена проверка в рамках которой было установлено, что в нарушение требований статьи 22, абзаца 4 части 2 статьи 57, статьи 58, статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации учреждение ААА заключила с работниками трудовые договора сроком на один год, в отсутствие обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочных трудовых договоров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Например, с учителями Ивановым А.А., Насоновой П.А., со сторожем Глебовым П.В., с техслужашей Друниной К.А., с поваром Свиридовым П.П. и другими работниками заключены трудовые договора сроком на один год, тогда как должности установлены штатным расписанием учреждения ААА и являются постоянными.

За данное нарушение работодатель был привлечен к административной ответственности в форме штрафа.

В государственную инспекцию труда обратился работник Иванова А.А. с жалобой на действия должностных лиц ООО в части трудового законодательства.

На основании поставленных вопросов была инициирована проверка соблюдения норм трудового законодательства в отношении ООО.

Так по результатам проверки было установлено следующее.

Иванова А.А. была принята в ООО с 01.09.2021 года на должность учителя начальных классов на определённый срок с 01.09.2021 года по 31.05.2022 года, о чем свидетельствует приказ №28/к о приеме работника на работу от 01.09.2021 года, трудовой договор №3 от 01.09.2021 года.

Трудовой договор подписан работником и работодателем, экземпляр трудового договора работником получен 01.09.2021 года, о чем свидетельствует подпись Ивановой А.А., с локальными нормативными актами организации Ивановой А.А. ознакомлена, о чём имеется подпись Ивановой А.А. в журнале ознакомления с локальными актами работников.

В нарушение статьи 22, абзаца 4 части 2 статьи 57, статьи 58, статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не указал основание заключения срочного трудового договора с Ивановой А.А.

По результатам проверки работодателю выдано обязательное для исполнения предписание. В том числе виновные лица были привлечены к административной ответственности.

При проведении проверок (как плановых, так и внеплановых), при рассмотрении жалоб и обращений граждан по вопросам нарушения их трудовых прав, а также в процессе расследования несчастных случаев на производстве необходимо путем изучения документов, опроса свидетелей и самих обратившихся с жалобами граждан и при возможности пострадавших, необходимо тщательно проверять, не был ли заключен срочный трудовой договор в целях уклонения от предоставления прав и гарантий,

предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, в ходе проведения проверок инспекторским составом Государственной инспекции труда в Воронежской области, достаточно часто выявляются нарушения в части вопроса оформления трудового договора с работниками. Что влечет как правило негативные последствия для работников. Например, работник принимается на работу в организацию «МЕХ» на должность коммерческого директора, подписывает трудовой договор и приступает к своим должностным обязанностям. Работает качественно на протяжении полугода. Руководитель организации «МЕХ» по своим личным предпочтениям решает уволить коммерческого директора, по пункту 6 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации и увольняет его за прогул. Работник обращается с заявлением в государственную инспекцию труда в Воронежской области, согласно обращения проводится Государственной инспекцией труда проводится проверка соблюдения трудового законодательства в части правомерности увольнения работника по пункту 6 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Согласно представленным документам, а именно трудовому договору сотрудника и его должностных обязанностей, установлено, работник был уволен незаконно, так как условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) в трудовом договоре прописаны не были, тем не менее в должностной инструкции обозначен разъездной характер работы, согласно представленным объяснительным и документам работника, он находился вне здания офиса ввиду того, что осуществлял маркетинговый аудит в магазинах компании. Таким образом действия руководителя организации нарушили права работника.

В настоящее время при проведении проверок государственными инспекторами труда выявляются нарушения в части содержания трудового договора, а именно обязательных условий трудового договора.

Так, например, на основании решения о проведении плановой выездной проверки соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, изданного заместителем руководителя Государственной инспекции труда – заместителем главного государственного инспектора труда в Воронежской области (по правовым вопросам) была проведена плановая выездная проверка в отношении организации торговли ССС.

Как следует из положения статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации обязательным условием трудового договора является трудовая функция, которая подразумевает под собой работу по определенной должности, профессии, специальности.

В нарушение абзаца 2 части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации в трудовом договоре № 162 от 13.08.2021 Лютиковой Н.П. отсутствует обязательное условие трудового договора – трудовая функция.

В данном случае, инспектор при проведении проверки выявил что в трудовом договоре работника торговой организации ССС Лютиковой Н.П. отсутствует наименование должности, на которую соответственно она была принята. По результатам проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание, в рамках которого организации необходимо внести в трудовой договор наименование должности работника, то есть трудовую функцию.

Также наиболее актуальным нарушением является отсутствие в трудовом договоре условий труда на рабочем месте. Как следует из общеустановленных норм трудового законодательства условия труда это общий комплекс среды, в которой работает работник, в том числе который может оказывать негативное влияние на здоровье работника. Для установления условий труда на рабочем месте работодатель должен обратиться в специализированную организацию для проведения специальной оценки условий труда. В свою очередь данная организация проводит исследования воздействия различных факторов на работу сотрудника,

проводит классификацию условий, устанавливает условия труда на рабочем месте и заключает свое исследование в отчет, который потом получает работодатель. В свою очередь работодатель на основании заключения специальной оценки условий труда в течении месяца должен ознакомить каждого работника с условиями труда на его рабочем месте и внести установленные условия в трудовой договор.

В случае, если в организации не проводилась специальная оценка условий труда, работодателя данные обстоятельства не освобождают от установления условий труда на рабочем месте, так на основании судебной практики общих установленных норм, работодатель должен устанавливать условия путем описания рабочего места в трудовом договоре, до проведения специальной оценки условий труда. То есть работник при приеме на работу должен понимать какие условия его ждут, в том числе есть ли вредные факторы для его здоровья. К вредным факторам как правило относятся уровень шума, воздействия химических веществ и т.д.

Так, например, в Государственную инспекцию труда в Воронежской области поступила информация о нарушении трудового законодательства в отношении работников организации ААА в части соблюдения порядка заключения трудового договора. В рамках проверки от работодателя поступил ряд документов, на основании которых было выявлено, что в нарушении части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации в трудовых договорах работников организации ААА отсутствуют условия труда на рабочем месте так, например, в трудовом договоре № 18 от 03.02.2020, № 20 от 19.05.2021, № 22 от 04.10.2021 и так далее. По результатам проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание, в рамках которого работодатель обязан внести в трудовые договора работников условия труда на рабочем месте. За выявленные нарушения работодатель был привлечен к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Также на основании информации государственных органов исполнительной власти в отношении организации ВВВ была проведена внеплановая проверка на предмет соответствия трудовых договоров работников установленным нормам трудового законодательства. так в рамках проверки была выявлено следующее.

В нарушение части 1 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре, заключенном между Петровой М.Е. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Добрыниной С.И. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Шипиловой Е.В. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Заяц И.С. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Новиковой С.И. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Кутасиной А.В. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Рублевой А.А. и ВВВ не содержится идентификационный номер налогоплательщика, а также не содержится место и дата заключения данных трудовых договоров.

Также в нарушение части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре, заключенном между Петровой М.Е. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Добрыниной С.И. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Шипиловой Е.В. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Заяц И.С. и ВВВ, в трудовом договоре, заключенном между Новиковой С.И. и ВВВ не прописаны место работы и условия труда на рабочем месте.

Необходимо отметить, что одним из наиболее частых нарушений содержания трудового договора является условия оплаты труда. Работодатели за частую не прописывают данные условий, либо прописывают в ненадлежащем порядке, что в свою очередь влечет обман работника в части его заработной платы.

Проводя анализ нарушений работодателями трудовых прав, работник, необходимо уделить также внимания процедуре прекращения трудового договора.

Трудовой договор с работником может быть расторгнут как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. В рамках трудовых отношений могут возникнуть различные ситуации, при которых продолжение трудовых отношений просто невозможно. Однако общий порядок прекращения трудовых отношений все же закреплен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Так в случае, если работник не намерен продолжать трудовые отношения с работодателем по общему правилу, установленному статьей 80 Трудового Кодекса Российской Федерации работник должен предупредить в обязательном порядке своего работодателя о желании уволиться не позднее чем за две недели. Данный срок очень важен как для работника, так и для работодателя, а именно в течении данных 14 дней у работника сохраняется право отзыва заявления об увольнении, если работник в данном случае захочет вернуться работодатель не имеет право ему отказать. А работодатель может за это время подыскать себе другого работника, а также подготовить все возможные документы для увольнения сотрудника. В практики Государственной инспекции труда в Воронежской области встречались случаи когда работник жаловался на то, что он предупредил своего работодателя за две недели до желаемого увольнения, однако работодатель рассчитывал его одним днем, то есть заведомо его лишал право на отзыв заявления.

Также трудовые отношения могут быть расторгнуты с работодателем по инициативе работодателя. К примеру, работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание за грубое нарушение трудовой дисциплины в виде увольнения. К таким нарушениям относятся: нахождение работника на рабочем месте в нетрезвом состоянии или прогул более 4 часов подряд. В данном случае, прежде чем уволить работника работодатель обязан провести процедуру применения дисциплинарного взыскания.

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон. В данном виде расторжения трудовых отношений возникает спорная ситуация

для работника. Повсеместно распространен случай, когда работодатель предлагает работнику уволиться по соглашению сторон, при этом пообещав работнику, что выплатит определенную сумму при увольнении, работник как правило соглашается подписывает соглашение и недобросовестный работодатель данную сумму работнику не выплачивает. Возникает спор. Когда инспектор начинает разбираться в данной ситуации, то выявляет, что соглашение о расторжении сторон не содержит указание о выплате той суммы, о которой работник и работодатель договорились устно. К сожалению, в данном случае инспекция труда не может выдать предписание о выплате оговоренной суммы, так как в документах про данную сумму ничего не оговорено. Отсюда следует, что работнику необходимо обращаться в суд со всевозможными доказательствами, чтобы взыскать оговоренную сумму.

Также трудовой договор с работником может быть расторгнут и по другим обстоятельствам, таким как расторжение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. В том числе трудовой договор может быть расторгнут если он был заключен на какое – то определенное время (как правило сезонная работа), в данном случае трудовой договор расторгается после окончания сезона или выполняемой работы.

Трудовой договор может быть расторгнут если он был заключен с работником на время отсутствия основного работника. Время прекращения трудовых отношений приходится на дату выхода на работу основного сотрудника. В данном случае, бывают ситуации, когда заключается срочный трудовой договор на время отсутствующего работника. Во время работы сотрудник, который был принят на работу находится в положении. В данном случае трудовой договор при выходе основного сотрудника на работу будет все равно расторгаться несмотря на беременность временного сотрудника. Однако если у работодателя есть свободные ставки он обязан перевести на свободную ставку временного сотрудника, находящегося в положении, но до рождения ребенка.

Оснований для расторжения трудового договора с работником весьма много, а именно трудовые отношения могут быть прекращены если организация ликвидируется, если в организации сокращаются ставки, в случае если в организации была проведена аттестация и было установлено, что работник не соответствует занимаемой должности, то трудовой договор с таким работником расторгается. Трудовой договор также может быть расторгнут в случае изменения собственника имущества организации, если работник совершил грубое нарушение трудового законодательства, также если работник совершил аморальный проступок.

Трудовым кодексом Российской Федерации для работников предусмотрена своего рода защита от недобросовестных работодателей при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Так работодатель должен понимать и хорошо знать, что расторжение трудовых отношений по инициативе работодателя не возможно, если работник находится в отпуске или на больничном листе. В случае, если будет доказано неправомерное увольнение работник будет восстановлен на работе, в том числе работник имеет право взыскать с работодателя моральную компенсацию. В том числе за данное нарушения работодатель будет привлечен к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

При проведении внеплановых проверок по основанию законности увольнения государственный инспектор труда обращает большое внимание на приказ о прекращении трудовых отношений. То есть, приказ о прекращении трудовых отношений должен быть подписан работником, и получен на руки. В практики встречаются случаи, когда приказ о прекращении трудовых отношений не может быть озвучен работнику, в том числе нет возможности вручить данный приказ на руки работнику. В данном случае работодатель должен сделать соответствующую запись на приказе.

В случае ликвидации филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в

другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Если же указанные подразделения находятся в той же местности, что и сама организация, то производится увольнение сотрудников в связи с сокращением численности или штата.

Если работодатель уволил работника за прогул, т.к. работник ушел в ежегодный отпуск по утвержденному работодателем графику отпусков, а приказ об отпуске издан не был, работодатель своего согласия на отпуск не давал, действия работодателя не правомерны. Уход работника в отпуск в строгом соответствии с утвержденным графиком отпусков в отсутствие соответствующего приказа (распоряжения) работодателя о предоставлении такого отпуска не может рассматриваться как правонарушение со стороны работника.

3.3 Анализ контрольно-надзорной деятельности государственной инспекции труда в части режима труда и отдыха

Работа в организации подразумевает под собой наличие определенных временных рамок. То есть работник должен выполнять работу в определенное время, у работника должен быть перерыв для питания и отдыха. Таким образом в организации для каждой из групп работников устанавливается определенный режим рабочего времени.

Согласно нормам трудового законодательства, режим рабочего времени должен закрепляться в трудовом договоре работника если он отличается от других, а также в правилах внутреннего трудового распорядка организации.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, рабочего дня, время перерывов для отдыха и питания, выходные дни, продолжительность ежедневной работы (полный или

неполный рабочий день), время, когда работник должен приступить к работе и когда ее окончить, число смен в сутки и так далее.

В соответствии с требованиями статьи 101 Трудового Кодекса Российской Федерации, в случае если особенности производственной деятельности работодателя обуславливают установление некоторым работникам ненормированного рабочего дня, необходимо убедиться в наличии у работодателя перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, установленного коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом.

При установлении работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированного рабочего дня необходимо убедиться в том, что соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

При согласии работника на изменение режима рабочего времени необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будет указан новый режим рабочего времени. При этом не требуется уведомление органов службы занятости населения.

В соответствии с частью первой статьи 93 Трудового Кодекса Российской Федерации по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Правильное ведение режима рабочего времени подразумевает исключение переработок работником или не доработок.

В инспекцию труда обратился коллектив работников о фактах нарушения работодателем режима рабочего времени.

Так 31.03.2021 по 27.04.2021 было запланировано проведение внеплановой документарной проверки в отношении ООО «ЛЛЛ» по обращению врачей-лаборантов, фельдшера-лаборантов, биолога экспресс-лаборатории ООО «ЛЛЛ».

В рамках проверки было выявлено, что в нарушении части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьи 103 Трудового Кодекса Российской Федерации графики сменности за период с января 2021 по март 2021 не соответствуют установленному режиму рабочего времени в трудовых договорах работников экспресс – лаборатории. Так, например, согласно пункта 5.3 дополнительного соглашения № 2024 от 30.08.2017 к трудовому договору № 124 от 17.06.2013 Лютиковой М.Н. (фельдшер-лаборант) были установлены особенности режима работы: продолжительность ежедневной работы 20 часов, время начала работы 12-00 часов, время окончания работы 8-00 ч. следующего дня. Чередование рабочих и выходных дней: 1 рабочий день, три выходных дня. Однако согласно графикам сменности с января по март 2021 начало работы установлено 15-00 окончание работы 8-00. Аналогичное нарушение установлено в отношении Кадимовой Т.А., Соломниковой Н.Н., Косиновой Е.В., Титовой И.В., Теплинских В.В. В том числе работодателем не соблюдается установленные трудовым договором при сменной работе чередование рабочих и не рабочих дней, так, например, согласно п. 5.3 дополнительного соглашения № 2077 от 30.08.2017 к трудовому договору № б/н от 30.08.2017 Кадимовой Т.А. (врач – лаборант) установлено, что работник работает один день и 3 дня выходных. Фактически на основании таблиц учета рабочего времени данная особенность режима работы не соблюдается, так, например, согласно таблицу учета рабочего времени, за март Кадимовой Т.А. работает со 02.03.2021 по 03.03.2021 - 17 часов, затем 2 выходных 5.03.2021 – 9 часов., 6.03.2021 – 8 часов, 07.03.2021 – 10 часов, 08.03.2021 -16 часов, 09.03.2021 – 8 ч.

По результатам проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание о приведение в соответствие режима рабочего времени сотрудников организации. В том числе виновные лица были привлечены к административной ответственности в форме штрафа.

В государственную инспекцию труда в Воронежской области обратился работник торговой компании с жалобой о том, что его работодатель не соблюдает режим рабочего времени. Работник указал, что работает без выходных при сменном графике работы. В данном случае у работника образуется переработка часов, которая ему не оплачивалась.

Так на основании обращения в отношении торговой компании была проведена внеплановая проверка, в рамках которой было установлено, что в нарушении части 5 статьи 99 Трудового Кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы в месяц у данного работника превышает годовую норму сверхурочных часов работы. Так, например, сверхурочная работа в июле 2020 составила 137 часов, в августе 2020 составила 152 часа.

В силу статьи 110 Трудового Кодекса Российской Федерации продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

На основании представленного табеля учета рабочего времени за июль 2020 было установлено, что в нарушении статьи 110 Трудового Кодекса Российской Федерации данному работнику не предоставлялся еженедельный непрерывный отдых.

Данные нарушения повлекли для работодателя неприятные последствия в виде привлечения к административной ответственности виновных лиц.

Режим труда и отдыха неразрывно связан между собой, нарушения установленного режима труда и отдыха работодателем, несет определенные последствия, в виде административных взысканий, а также если работодатель неправильно распределяет рабочее время сотрудника, ему придется оплачивать сверхурочную работу, что не всегда выгодно для компании.

3.4 Контроль и надзор за соблюдением законодательства, в части оплаты труда, установления минимального размера оплаты труда в том числе прожиточного минимума на территории Воронежской области

Каждый работник, работая в организации должен получать соответствующее вознаграждение – заработную плату. Ведь цель каждого работника заработать средства для существования. В Трудовом кодексе оплате труда уделяется целый раздел.

Основополагающим является право работника на труд, свободный выбор работы профессии и рода деятельности, который должен быть оплачен. Данный принцип закреплен в Конституции Российской Федерации.

В свою очередь Трудовой Кодекс Российской Федерации закрепляет основное понятие – заработная плата. Как следует из положения ст. 129 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата – это вознаграждение за труд работника. В понятие заработной платы входят и компенсации и надбавки, доплаты в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В понятие тарифная ставка входит фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [36].

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по

профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. [36].

Нужно понимать, что заработная плата у каждого работника не может быть одинаковой. Она напрямую зависит от сложности выполняемой работы, качества работы, а также квалификации работника.

Одним из очень важных понятий, непосредственно связанных с выплатой заработной платы, является минимальный размер оплаты труда.

Ранее считалось, что организации, обладающие большой рыночной властью, утверждали маленькую цену за используемый труд работников. В связи с чем, было предложено регулировать заработную плату путем установления минимального размера оплаты труда.

Данный способ позволил изменить административную структуру заработной платы и переопределить доходы.

В Российской Федерации минимальный размер оплаты труда устанавливается на всей территории и что очень важно не может быть ниже прожиточного минимума.

Федеральным законодательством устанавливается минимальный размер оплаты труда.

В России существует несколько форм собственности организаций, поэтому минимальный размер оплаты труда может выплачиваться за счет федерального бюджета, внебюджетных средств, в том числе из средств, полученных от предпринимательской деятельности, также за счет субъектов РФ и местных бюджетов.

Законом строго установлено, что, если работник отработал полностью норму рабочего времени, а также выполнил установленные нормы труда в этом случае месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

У субъектов Российской Федерации есть право устанавливать размер минимальной заработной платы. В зависимости от региона сумма может быть различной.

Минимальная заработная плата в регионах полностью зависит от социально-экономических условий, а также величины прожиточного минимума.

Минимальный размер заработной платы устанавливается региональным соглашением.

Согласно установленным нормам ст. 47 Трудового Кодекса Российской Федерации в ходе коллективных переговоров разрабатывается проект регионального соглашения. В том числе разработка проекта, а также заключение соглашения о минимальной заработной плате осуществляется трехсторонней комиссией по регулированию социальных трудовых отношений региона.

По мере заключения соответствующего соглашения руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, присоединиться к нему.

Данное предложение в том числе текст соглашения публикуется в средствах массовой информации.

Принятое соглашение распространяется на всех работодателей субъекта РФ, за исключением, тех работодателей, которые в течении 30 дней со дня опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляли в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственная инспекция труда в Воронежской области проводит большое количество проверок направленных на выявление нарушений в части выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда. Таким образом, за первое полугодие 2020 инспекторским составом Государственной инспекции труда в Воронежской области было проведено 492 проверки, в которых были выявлены нарушения по оплате труда, а именно касаются минимального размера оплаты труда. По результатам контрольных мероприятий за первое полугодие 2018 в 486 организациях была произведена доплата до минимального размера оплаты труда в субъекте Российской Федерации.

Так например на основании поступившей в Государственную инспекцию труда в Воронежской области информации Правительства Воронежской области о нарушении в отношении работников общества трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении ООО «PPP» проведена внеплановая проверка по вопросам оплаты труда. В ходе проверки установлено следующее.

На момент проверки в трудовых отношениях с ООО «PPP» состоят 3 наемных работника: Романенко А.А. работает по трудовому договору № б/н от 20.10.2011 в должности генерального директора. Романенко И.И. работает по трудовому договору № 2 от 10.01.2012 в должности коммерческого директора. Гладышева Л.Л. работает по трудовому договору № 10 от 10.01.2013 в должности главного бухгалтера.

Согласно п. 9: трудового договора № б/н от 20.10.2011 Романенко А.А., трудового договора № 2 от 10.01.2012 Романенко И.И., трудового договора № 10 от 10.01.2013 Гладышевой Л.Л., за выполнение обязанностей, предусмотренных условиями настоящего трудового договора, работнику выплачивается оклад согласно штатному расписанию.

Таким образом, условия оплаты труда в трудовых договорах: № б/н от 20.10.2011, № 2 от 10.01.2012, № 10 от 10.01.2013 установлены с нарушением требований ч. 2 ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, а именно не установлен размер оклада (должностного оклада) работника.

Согласно нормам трудового законодательства, установленным ч. 2 ст. 22 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере заработную плату работнику.

Трудовое законодательство устанавливает основные государственные гарантии по оплате труда работников. Согласно которым установлено что, если работник отработал полностью всю норму рабочего времени или выполнил установленную норму труда, ему полагается выплата заработной платы в полном объеме, в том числе заработная плата не должна быть ниже минимального размера оплаты труда. Данная норма установлена ч. 3 ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В соответствии с ч. 1 ст. 133 Трудового кодекса РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82 "О минимальном размере оплаты труда" минимальный размер оплаты труда был установлен с 01.01.2021 – 12 792 рублей

Согласно п. 9: трудового договора № б/н от 20.10.2011 Романенко А.А., трудового договора № 2 от 10.01.2012 Романенко И.И., трудового договора № 10 от 10.01.2013 Гладышевой Л.Л., за выполнение обязанностей, предусмотренных условиями настоящего трудового договора, работнику выплачивается оклад согласно штатному расписанию.

На момент проверки работодателем было представлено штатное расписание утвержденное приказом организации от 28 декабря 2020 № 12 на период с 01.01.2021 по 31.12.2021, согласно которому, генеральному директору устанавливается оклад (из расчета на 1 ставку) в размере 9000 рублей, коммерческому директору устанавливается оклад (из расчета на 1

ставку) - 10 000 рублей и главному бухгалтеру устанавливается оклад (из расчета на 0,5 ставки) 8000 рублей также на момент проверки были представлены расчетные листки на заработную плату Романенко Е.С., Романенко Е.И., Гладышевой Л.И. за период с 01.01.2021 по 01.06.2021, а также расчетные ведомости № 1 от 31.01.2021, № 2 от 28.02.2021, № 3 от 31.03.2021, № 4 от 30.04.2021, № 5 от 31.05.2021, № 6 от 30.06.2021 и расходные кассовые ордера № 1 от 12.02.2021, № 2 от 12.03.2021, № 3 от 10.04.2021, № 4 от 10.05.2021, № 5 от 01.06.2021, № 6 от 01.06.2021, № 7 от 02.07.2021, на основании которых, установлено, что месячная заработная плата каждого работника Романенко А.А., Романенко И.И., Гладышевой Л.Л., отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), была ниже минимального размера оплаты труда.

Так, например: за период с 01.01.2021 по 01.06.2021 Гладышевой Л.Л. ежемесячно начислялся оклад по дням 4000 рублей, удерживался налог 520 рублей выплачивалось 3 480 рублей Романенко А.А. ежемесячно начислялся оклад по дням 9000 рублей, удерживался налог 806 рублей выплачивалось 8 194 рублей за период с 01.05.2021 по 01.06.2021 Романенко И.И. ежемесячно начислялся оклад по дням 10000 рублей, удерживался налог 936 рублей выплачивалось 9 064 рублей.

На момент проверки работодателем были представлены правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «РРР» п. 3.1 которых, устанавливаются сроки выплаты заработной платы, а именно: 10 и 25 числа каждого месяца.

Согласно представленным на момент проверки расходным кассовым ордерам № 1 от 12.02.2021, № 2 от 12.03.2021, № 3 от 10.04.2021, № 4 от 10.05.2021, № 5 от 01.06.2021, № 6 от 01.06.2021, № 7 от 02.07.2021 было установлено, что выплата заработной платы работникам Романенко А.А., Романенко И.И., Гладышевой Л.Л. производилась один раз в месяц, что нарушает требования ч. 6 ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В нарушении части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации в трудовых договорах № б/н от 20.10.2011, № 2 от 10.01.2012, № 10 от 10.01.2013 не установлены размеры окладов (должностных окладов).

В нарушении части 2 статьи 22, части 1, части 3 статьи 133 Трудового Кодекса Российской Федерации за период с 01.01.2021 по 01.06.2021 работникам Романенко А.А., Гладышевой Л.Л., а также за период с 01.05.2021 по 01.06.2021 работнику Романенко А.А. заработная плата начислялась и выплачивалась ниже минимального размера оплаты труда.

В нарушении ч. 6 ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата работникам Романенко А.А., Романенко И.И., Гладышевой Л.Л. за период с 01.01.2021 по 01.06.2021 выплачивалась один раз в месяц.

Иногда работодатель включает в расчет минимальной заработной платы, различные доплаты. Так в отношении торговой организации ППП была проведена плановая проверка, в рамках которой было установлено следующее.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлениях от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, заработная плата работника должна быть установлена работодателем не ниже минимального размера оплаты труда без учета всевозможных доплат таких как за работу в ночное время, а также работу в выходные и праздничные дни, в том числе доплату за совмещение профессий.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

В соответствии с ч. 3 ст. 154 Трудового Кодекса Российской Федерации положением об оплате труда работников организации ППП, утверждённым 29.10.2021 г. директором Свиридовым В.П. установлена доплата за работу в

ночное время (с 22.00 до 6.00) в размере 20% от оклада (должностного оклада).

Согласно расчетными ведомостями с января 2021 г. по май 2021 г., расчетным листкам с января 2021 г. по май 2021 г., платежным поручениям с января 2021 г. по май 2021 г. заработная плата начислялась сторожам с января 2021 г. в размере 1792 рублей В состав заработной платы работников вошли выплаты за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни. Например, в январе 2021 года Сенцов С.Н. отработал 169 час (норма – 120 часов), ему начислена премия по итогам работы 419, 50 рублей, доплата до минимального размера оплаты труда 304, 85 рублей, надбавка за выслугу лет 839,00 рублей, оплата по окладу 8390,00 рублей, доплата за работу в ночное время 592, 24 рублей, доплата за работу в праздничные дни (дневное время) 1429, 53 рублей, доплата за работу в праздничные дни (ночное время) 816,88 рублей, то есть заработная плата доведена до минимального размера оплаты труда за счет доплат за работу в ночное время и праздничные; в апреле 2021 года Сенцов С.Н. отработал 176 часов (норма – 176 часа), ему начислена премия по итогам работы 419, 50 рублей, доплата за минимальный размер оплаты труда 2490,00 руб., надбавка за выслугу лет 839,00 рублей, оплата по окладу (по часам) 8390,00 рублей, доплата за работу в ночное время 643, 29 рублей, то есть заработная плата доведена до минимального размера оплаты труда за счет доплаты за работу в ночное время; в январе 2021 года Шанин В.А. отработал 177 часов (норма – 120 часа), ему начислена премия по итогам работы 419, 50 рублей, доплата до минимального размера оплаты труда 253, 80 руб., надбавка за выслугу лет 839,00 рублей, оплата по окладу 8390,00 рублей, доплата за работу в ночное время 643, 29 рублей, доплата за работу в праздничные дни (дневное время) 1429, 53 рублей, доплата за работу в праздничные дни (ночное время) 816,88 рублей, то есть заработная плата доведена до минимального размера оплаты труда за счет доплат за работу в ночное время и праздничные; в марте 2021 года Паринов С.В. отработал 176 часов (норма – 176 часа), ему начислена премия по итогам

работы 419, 50 рублей, доплата до минимального размера оплаты труда 2 142, 82 рублей, надбавка за выслугу лет 839,00 рублей, оплата по окладу 8390,00 рублей, доплата за работу в ночное время 592, 24 рублей, доплата за работу в праздничные дни (дневное время) 102, 11 рублей, доплата за работу в праздничные дни (ночное время) 306,33 рублей, то есть заработная плата доведена до минимального размера оплаты труда за счет доплат за работу в ночное время и праздничные дни.

Таким образом, заработная плата работников, осуществляющих трудовую деятельность в должности сторожей, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), начислена и выплачена ниже минимального размера оплаты труда.

По результатам проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание, в рамках которого работодателю необходимо было установить в трудовых договорах работников размеры заработной платы, в том числе начислить и выплатить денежную компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы, предусмотренную ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе произвести доплату до минимального размера оплаты труда.

Необходимо отметить, что при проведении контрольно-надзорных мероприятий Государственный инспектор труда независимо от поставленного вопроса в обращении всегда уделяет внимание оплате труда. В случае выявления нарушений трудового законодательства в части оплаты труда выдает обязательное для исполнения предписание, согласно которому работодатель должен в установленные сроки устранить выявленные нарушения.

Как правило выплата заработной платы работником производится в месте осуществления работником работы. Работодатель обязан извещать каждого работника о сумме заработной платы, как правило извещение производится по средствам выдачи работнику расчетного листка, в котором должно быть указано из каких сумм состоит его заработная плата, то есть

составные части заработной платы, а также иные суммы, которые полагаются работнику.

Определенной установленной законом формы расчетного листка нет, одна работодатель вправе самостоятельно утвердить форму расчетного листка.

Выплату заработной платы работнику работодатель должен производить в строго установленные дни выплаты заработной платы два раза в месяц. Как правило сроки выплаты заработной платы устанавливаются либо в трудовом договоре работника, либо в правилах внутреннего трудового распорядка. Бывают случаи, когда день выплаты заработной платы приходится на выходной день, в данном случае выплата заработной платы должна производиться накануне этого дня. Вышеназванные обязанности изложены на работодателя в ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель при выплате заработной платы обязан выдавать каждому работнику расчетный листок, согласно которому работник должен ознакомиться с начисленной ему заработной платой. Практика показывает, что работодатели зачастую не выдают работникам расчетные листки, а также не ведут учет выдачи расчетных листков на руки работникам, отсюда следует, что имеется явные нарушения законных прав граждан. Также данная ситуация может предусматривать мошеннические действия со стороны работодателя, а именно не выдача на руки расчетных листков дает возможность работодателю не доплатить какую-либо сумму работнику. Однако на практике не всегда бывает так, что работодатель является мошенником, существует также категория граждан-работников, которая также может прибегнуть к мошенническим действиям, а именно зная, что работодатель не ведет учет выдачи расчетных листков работник может прибегнуть к шантажу, согласно которому работодатель должен выплатить ему определенную сумму средств, чтобы работник не пошел с обращением в

инспекцию труда, так как за данное нарушение работодатель понесет административную ответственность.

Нарушение сроков выплаты заработной платы носит достаточно распространенный характер, а именно каждая вторая организация неправильно устанавливает сроки выплаты заработной платы, либо производит выплату заработной платы реже чем каждые полмесяца.

Например, Государственная инспекция труда в Воронежской области проводит проверку по обращению работника о нарушении его трудовых прав организацией «А». Работник сообщает, что заработная плата выплачивается не вовремя.

При проведении контрольно-надзорных мероприятия инспектор устанавливает, что в правилах внутреннего трудового распорядка организации «А», а также трудовом договоре работника установлено, что выплата заработной платы производится не позднее 25 числа текущего месяца и 15 числа следующего за расчетным.

Отсюда следует, что конкретная дата выплаты заработной платы не установлена, также данный временной период, указанный в правилах внутреннего трудового распорядка организации «А», а также трудовом договоре непреднамеренно толкает работодателя еще на одно нарушения трудового законодательства, а именно выплаты заработной платы реже чем каждые пол месяца.

Таким образом, необходимо отметить, что трудовой кодекс четко закрепляет норму, согласно которой работодатель должен устанавливать именно конкретные сроки выплаты заработной платы, те есть работник должен знать конкретный день выплаты заработной платы.

Согласно данным статистики за первое полугодие 2018 Государственная инспекция труда в Воронежской области провела 846 проверок, в ходе которых было выявлено 3516 нарушений трудового законодательства из них 1354 по оплате труда.

3.5 Осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением сроков выплаты окончательного расчета при увольнении

Процедура увольнения сотрудника, вне зависимости от причин, жестко регулируется трудовым законодательством. Одним из основных требований к работодателю в этом случае является соблюдение сроков выплаты заработной платы при увольнении.

Как установлено статьей 140 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае прекращения трудовых отношений с работников, все выплаты производятся работнику в день увольнения. Однако, если работник в день прекращения трудовых отношений не работал выплаты работнику производятся не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В последний день прекращения трудового договора работнику выплачивается следующие суммы:

заработную плату за текущий период; компенсацию за неиспользованный отпуск; выходное пособие, если увольнение происходит из-за сокращения персонала или ликвидации предприятия; дополнительные компенсации, если они предусмотрены коллективным или трудовым договором.

Также в статье 140 Трудового Кодекса Российской Федерации обозначено, когда выплачивается зарплата при увольнении, если работник отсутствовал в последний день на рабочем месте. Работодатель обязан рассчитаться с ним не позже следующего дня после предъявления сотрудником требований.

Однако если работодатель выплачивает заработную плату работнику на расчетный счет в данном случае, если работник не работал в день увольнения работодатель обязан все равно произвести с ним расчет в день увольнения и не ждать предъявления уволенным работником требования о расчете. Отсюда

следует, что если работодатель не соблюдает данную норму в таком случае он нарушает трудовое законодательство и права работника.

Как показывает практика данное нарушения на территории Воронежской области является достаточно распространенным.

Например, Иванов И.И. работал в ООО «ААА» по трудовому договору № б/н от 22.08.2017. 16.01.2018 решением № 6 от 16.01.2018 ООО «ААА» было переименовано в ООО «БББ». 16.01.2018 с Ивановым И.И. был заключен трудовой договор с главным врачом ООО «БББ» № Б/Н.

Пунктом 3 трудового договора № б/н от 16.01.2018 Иванову И.И. за выполнение трудовых обязанностей работнику был установлен должностной оклад в размере 75 000 руб.

Пунктом 6.3 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «БББ» установлены сроки выплаты заработной платы: 5 и 20 числа каждого месяца.

В нарушении части 2 статьи 22, части 6 статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации выплата заработной платы за июнь 2021 была произведена в августе 2021 в размере 32 250 руб. (реестр № 24 от 11.08.2021), в том числе Иванов И.И. в июле 2021 отработал 7 дней 56 часов, ему было начислено 23 863,64 рублей, удержано – 3 103 рублей выплата заработной платы за июль 2021 была произведена 11.08.2021 в размере 20 761,64 рублей.

Согласно части 1 статьи 127 Трудового Кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

На основании части 1 статьи 140 Трудового Кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В нарушении части 1 статьи 127, части 1 статьи 140 Трудового Кодекса Российской Федерации при увольнении Иванову И.И. была начислена

денежная компенсация за неиспользованный отпуск в размере 145 982,70 рублей с учетом вычета налога 18 977 рублей, сумма к выплате составила 127 005,70 рублей по состоянию на 03.11.2021 выплата окончательного расчета при увольнении Иванову И.И. не произведена.

В соответствии с общим порядком прекращения трудовых отношений установленным частями 4, 6 статьи 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В рамках проверки была представлена копия книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них в которой отсутствует роспись Иванова И.И. в получении трудовой книжки. Вместе с тем, от главного врача ООО «БББ» поступили письменные объяснения, из которых следует, что Иванов И.И. имел доступ к сейфу с хранением трудовых книжек, воспользовался своим должностным положением и изъял ее. В сложившейся ситуации усматривается наличие индивидуального трудового спора, который подлежит рассмотрению в суде с использованием всех доступных доказательств.

Иванова А.А. работала в ООО «ФФФ» по трудовому договору № 2/2021 от 13.04.2021 в должности главного бухгалтера.

В соответствии с абзацем 7 частью 2 статьи 22 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно части 6 статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

П. 17 трудового договора № 2/2021 от 13.04.2021 установлены сроки выплаты заработной платы: 5 и 25 числа каждого месяца.

В нарушении абзаца 7 части 2 статьи 22 Трудового Кодекса Российской Федерации части 6 статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации выплата заработной платы в проверяемом периоде Ивановой А.А. производилась один раз в месяц, так например: выплата заработной платы за апрель 2021 была произведена 17.05.2021 (платежная ведомость № 6 от 17.05.2021), выплата заработной платы за май произведена 11.06.2021 (платежная ведомость № 10 от 11.06.2021), выплата заработной платы за июнь произведена 07.07.2021 (платежная ведомость № 11 от 07.07.2021), выплата заработной платы за июль произведена 16.08.2021 (платежная ведомость № 14 от 16.08.2021), выплата заработной платы за август произведена 01.10.2021 (платежная ведомость № 18 от 01.10.2021).

На основании приказа № от 13.10.2021 с Ивановой А.А. были расторгнуты трудовые отношения по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В нарушении части 1 статьи 140 Трудового Кодекса Российской Федерации выплата окончательного расчета Ивановой А.А. была произведена с задержкой сроков выплаты окончательного расчета при увольнении.

В нарушении статьи 236 Трудового Кодекса Российской Федерации Ивановой А.А. не была начислена и выплачена денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, окончательного расчета при увольнении.

Таким образом, окончательный расчет при увольнении увольняемому сотруднику должен производиться в обязательном порядке. Работодатель должен четко понимать меру ответственности за несвоевременную выплату окончательного расчета. Иногда работодатели идут на различные хитрости и выдумки, связанные с выплатой расчетных сумм. Так, работодатель может сказать в том числе предоставить подтверждающие документы, о том, что работник в день увольнения отсутствовал, значит суммы ему положены при предъявлении требования работника о расчете. Однако данная позиция при проведении проверок опровергается. Как правило мы видим, что выплаты заработной платы в течении года работнику производятся на расчетный счет, поэтому в вышеприведенной ситуации у работодателя нет оснований произвести с работником полный расчет в день увольнения. В связи с чем, для работодателя возникают не приятные последствия.

3.6 Осуществление федерального государственного надзора в части оформления трудовых отношений и легализации оформления трудовых отношений в организациях торговли

Вопрос о легализации трудовых отношений сегодня стоит достаточно остро. Зачастую недобросовестные работодатели обещают работнику оформления трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством. Работник в свою очередь приступает к работе, выполняет ее, а по окончании необходимой работы работодатель может «выгнать» своего работника, не выплатив ему заработанные им денежные средства. Работник зачастую верит работодателю и ждет необходимые документы для подписания (оформления трудовых отношений). Данная тенденция к сожалению, повсеместна, особенно это актуально для организаций торговли. Так как зачастую магазинчики, торговые островки являются микропредприятиями, которые в целях экономии на обязательных отчислениях с фонда оплаты отказываются от оформления трудовых

отношений с работниками, тем самым нарушая конституционные права граждан на социальное обеспечение и лишая себя возможности участия в различных государственных программах поддержки бизнеса.

Особенно остро ситуация с легализацией трудовых отношений стала актуальна в период борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции, когда ряд предприятий были вынуждены временно приостановить работу. Самыми незащищенными в этот период оказались сотрудники, работающие без оформления трудовых отношений, находящиеся в так называемой «теневой» занятости.

После введения ограничительных мер нелегально занятые граждане фактически остались без источника дохода. В Государственную инспекцию труда поступает огромное количество жалоб и обращений по вопросу отсутствия трудовых отношений и не выплаты заработной платы.

При проведении проверки на предмет легализации трудовых отношений государственный инспектор труда руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также запрашивает объяснения от работодателя на предмет работы сотрудника в том числе проводит осмотр предприятия.

Как следует из положений, установленных статьей 67 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником должен заключаться только в письменной форме, в том числе составляться в двух экземплярах. Экземпляры трудовых договоров должны подписываться обеими сторонами трудовых отношений. Один экземпляр трудового договора работодатель обязан вручить работнику под личную подпись, второй экземпляр должен храниться у работодателя.

Бывают случаи, когда работник приступает к работе по поручению работодателя, но трудовой договор с работником не подписан. В таком случае трудовой договор считается заключенным. В том случае, если работник фактически был допущен к работе работодателем в обязательном порядке должен оформить с работником трудовой договор в письменной

форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В качестве примера можно привести следующее.

В 2020 году по обращению работника Н. в организации ХХХ была проведена внеплановая проверка на предмет легализации трудовых отношений и выплаты заработной платы. В рамках проведения проверки директором организации ХХХ было представлено объяснение, из которого следовало, что гражданка Н. проходила стажировку в компании приблизительно 5 дней. Во время стажировки слушала звонки, ознакомливалась с внутренними регламентами компании. В связи с предоставлением фальшивых выписок из поликлиники стажировка сотрудника была прекращена. Н. была оплачена стажировка 5-6 дней. После чего Н. написала расписку, что претензий к работодателю не имеет. Стажировалась с 15.01.2020 по 17.01.2020 и с 27.01.2020 по 30.01.2020. Сотруднику было выплачено 8000 рублей.

В Трудовом кодексе Российской Федерации не закреплено понятия стажировки. Из объяснения директора, следует, что фактически Н. была допущена к работе 15.01.2020 и отработала 7 дней, однако трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допуска к работе с Н. оформлен не был.

Данные действия работодателя повлекли нарушения статьи 67 Трудового Кодекса Российской Федерации. За совершенное правонарушение работодатель был привлечен к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Также сотрудником инспекции был проведен внеплановый инспекционный визит, в рамках которого было установлено следующее.

По информации Управления Роспотребнадзора по Воронежской области и на основании решения заместителя руководителя Государственной инспекции труда 29.10.2021 был проведен инспекционный визит в

отношении Индивидуального предпринимателя по вопросу легализации трудовых отношений в отношении работника Ивановой И.И.

Также в качестве примера можно также привести внеплановую проверку, в которой были легализованы трудовые отношения. Так, в рамках контрольного мероприятия ИП предоставила письменные объяснения, из которых следует, что Иванова И.И. работала в период с 05.07.2021 по 26.08.2021 без оформления трудовых отношений. Была принята на работу на испытательный срок. С 27.08.2021 на работу не выходит. По состоянию на 29.10.2021 не является работником Индивидуального предпринимателя.

В нарушении статьи 67 Трудового Кодекса Российской Федерации Иванова И.И. была допущена к работе без оформления трудового договора.

Данная ситуация является единичной, за частую работодатель скрывает фактический допуск работника к работе, а также все возможные доказательства его работы. В свою очередь работник обязан обратиться в суд для установления трудовых отношений и взыскания заработной платы с использованием всех имеющихся доказательств включая показания свидетелей.

К сожалению граждане, соглашаясь на нелегальную занятость, лишают себя возможности получать государственную социальную поддержку и пособия, оплату больничных листов и в перспективе могут рассчитывать только на минимальные пенсии. При обращении в службу занятости таким работникам будет назначен минимальный размер пособия по безработице.

3.7 Рассмотрение вопросов, связанных с оплатой труда в ночное время

Большинство сотрудников работают в организациях в дневное время, но существуют фирмы, в которых специфика деятельности предусматривает наличие трудовой деятельности в ночное время.

Как правило данный вид работы предусмотрен при сменном графике работы.

Как следует из установленных норм трудового законодательства ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

Необходимо помнить, что если работник привлекается к работе в ночное время, то продолжительность работы в ночное время должно сокращаться на один час без дальнейшей отработки. Однако, если работник был принят уже с графиком, работы который включает в себя работу в ночное время, то в данном случае работа в ночное время не сокращается на один час.

В том числе трудовое законодательство предусматривает ограничение для работы в ночное время. Так, к работе в ночное время не могут быть допущены несовершеннолетние граждане, беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды и т.д. Работодатель обязан в письменной форме ознакомить работника, с правом на отказ от работы в ночное время.

В случае, если работодатель принял решение привлечь работника к работе в ночное время, он может это сделать, только с письменного согласия работника.

Конечно, нужно понимать, что труд в ночное время весьма тяжелый и должен быть оплачен соответственно. В связи с чем в Трудовом Кодексе Российской Федерации предусмотрена отдельная статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации которая регулирует порядок оплаты работникам работы в ночное время. Так, согласно данной статьи за каждый час работы в ночное время работник должен получать оплату в повышенном размере.

Размер оплаты труда в ночное время устанавливаются работодателем самостоятельно, но с учетом мнения профсоюза, если в организации он есть. В коллективном договоре или в трудовом договоре работодатель обязан установить оплату труда работника в ночное время.

Нарушения в части оплаты работы в ночное время в практике государственной инспекции труда в Воронежской области встречаются достаточно часто. Наиболее актуальны данные нарушения в торговой сфере так как много магазинов, торговых сетей, заправок работают круглосуточно.

Так в Государственную инспекцию труда в Воронежской области обратился коллектив работников с жалобой на своего работодателя. Работодателем являлась большая сеть магазинов, которая занималась продажей продуктов питания, бытовой химии и непродовольственных товаров. В своем обращении работники указали, что неоднократно привлекались к работе в ночные смены без письменного согласия, в том числе оплата труда за работу в ночное время им не производилась.

По данным вопросам инспекцией было издано распоряжение на проведение проверки.

В рамках проверки было установлено, что действительно работники в количестве 50 человек систематически привлекались к работе в ночное время по поручению работодателя без письменного согласия работников. То есть работодатель ежемесячно издавал приказ о привлечении к работе в ночное время сотрудников и указывал перечень привлекаемых работников. Оплата труда в ночное время данным сотрудникам производилась в одинарном размере, не в повышенном размере. Работодатель по вопросу оплаты труда в ночное время сообщал работникам, что выплатит премию, но, однако выплачивать отказался. Вместе с тем в рамках проверки было установлено, что работодатель незаконно привлекал к работе женщину, которая была беременной на большом сроке беременности.

По окончании проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание, виновные лица были привлечены к административной ответственности в форме штрафа.

Бывают случаи, когда из – за несерьезности работодателей работники вынуждены обращаться в инспекцию с жалобой. Так в Государственную инспекцию труда в Воронежской области обратились сотрудники котельной

большого торгового центра. В своем обращении работники пояснили, что оплата труда в ночное время им не производится.

В рамках внеплановой проверки было установлено.

Дроботов Сергей Иванович работает в ООО «ККК» по трудовому договору № б/н от 08.10.2018 в должности оператор газовой котельной. В соответствии с дополнительным соглашением № б/н от 10.10.2020 к трудовому договору № б/н от 08.10.2018 работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с графиком сменности I-я и III-я смены, но не более 16 смен в месяц; продолжительность смены 24 часа; начало смены 8.00 часов, окончание смены – 8.00 часов, продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение смены без отрыва от производства два по 30 мин. В соответствии с дополнительным соглашением № б/н от 29.12.2020 оплата труда работника производится по сдельной форме оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается, исходя из тарифной ставки 13000,00 руб., в соответствии с нормой обслуживания единиц оборудования, которые работник должен обслужить за рабочую смену (рабочий месяц) в соответствии с фактически отработанным временем. За норму обслуживания за рабочий месяц принимается три единицы котлов производительностью от 0,1 до 5 Гкал/час, учитывая оснащенность котельных автоматическими пультами управления.

Кривошеев Сергей Анатольевич работает в ООО «ККК» по трудовому договору № б/н от 08.10.2018 в должности оператор газовой котельной. В соответствии с дополнительным соглашением № б/н от 10.10.2020 к трудовому договору № б/н от 08.10.2020 работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с графиком сменности II-я и IV – я смены, но не более 16 смен в месяц; продолжительность смены 24 часа; начало смены 8.00 часов, окончание смены – 8.00 часов, продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение смены без отрыва от производства два по 30 минут В соответствии с дополнительным соглашением № б/н от 29.12.2020 оплата труда работника производится по сдельной форме оплаты

труда, при которой заработная плата работника рассчитывается, исходя из тарифной ставки 13000-00 рублей, в соответствии с нормой обслуживания единиц оборудования, которые работник должен обслужить за рабочую смену (рабочий месяц) в соответствии с фактически отработанным временем. За норму обслуживания за рабочий месяц принимается три единицы котлов производительностью от 0,1 до 5 Гкал/час, учитывая оснащенность котельных автоматическими пультами управления.

Согласно локальному нормативному акту работодателя Расчету начисления оплаты труда рабочих, занятых на обслуживании котлов, работающих на газообразном топливе (операторы стационарных котельных) оплата за фактическую норму труда (обслуживания) за рабочий месяц рассчитывается: (оклад / месячную норму часов × фактически отработанное время за рабочий месяц) × фактическую численность работников для обслуживания 3-х котлов производительностью 1,65 Гкал/час (0,7 чел) = тариф за фактическую норму труда (обслуживания).

Доплата за работу в ночное время рассчитывается: тариф за фактическую норму труда (обслуживания) / фактически отработанные часы × 35% = стоимость одного часа работы в ночное время. Стоимость одного часа работы в ночное время × количество часов работы в ночное время = доплата за работу в ночное время.

Как следует из статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации за работу в ночное время работодатель должен производить оплату в повышенном размере в сравнении с работой в нормальных условиях.

В соответствии с частью 6 статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель в обязательном порядке должен уведомлять работников о суммах, начисляемых ему в том числе которые составляют его заработную плату за отработанный месяц.

В соответствии с пунктом 6, изменений и дополнений к положению об оплате труда ООО «ККК» на основании единой тарифной сетки с учетом оценки индивидуальных качеств работников, с 01.01.2020 г. на предприятии

применяется суммированный учет рабочего времени для основных работников, непосредственно оказывающих услуги в сфере теплоэнергии. Учетным периодом считается отопительный период. Среднемесячная норма рабочих часов в течении учетного периода составляет 166 часов.

Учет фактически отработанного времени в ООО «ККК» осуществляется в соответствии с табелем учета рабочего времени.

Согласно представленным к проверке табелям учета рабочего времени, Кривошеен С.А. и Дроботов С.И. отработали: в 2020 Дроботов С.И. в октябре отработал 280 часов из них 82 ночных часа. Ему было начислено: оклад по часам – 13000 руб., доплата за ночные часы – 2500 руб. всего 16 987 руб. удержано 2 208 руб. В ноябре 2020 отработал 360 часов из них 120 ночных часа 16 часов праздничные. Ему было начислено оклад по часам – 16 745 руб., доплата до минимальной ОТ – 5 223 руб., доплата за ночные часы – 2500 руб., доплата за работу в праздники и выходные дни 744 руб., всего 24 666 руб. удержано 3 207 руб.

В свою очередь Кривошеен С.А. отработал в октябре 2020 272 часа из них 80 ночных часа. Ему было начислено оклад по часам – 13000 рублей, доплата до минимальной ОТ – 3 761 рублей, доплата за ночные часы – 2500 рублей всего 16 501 руб. удержано 2 145 руб. В ноябре 2020 отработал 360 часов из них 120 ночных часа 8 часов праздничные. Ему было начислено оклад по часам – 16 745 рублей, доплата до минимальной ОТ – 5 223 рублей, доплата за ночные часы – 2500 рублей, доплата за работу в праздники и выходные дни 372 рублей, всего 24 294 рублей удержано 3 159 рублей.

В рамках проверки было установлено, что оплата труда в ночное время работникам производилась. Однако данная конфликтная ситуация между работником и работодателем сложилась из – за того, что работодатель выдавал работникам расчетные листки, в которых не были указаны составные части заработной платы. Данное нежелание работодателя указывать составные части заработной платы в расчетных листках привели его к тому, что в отношении него была проведена достаточно большая

проверка и выявлено много нарушений в результате чего работодатель был привлечен к административной ответственности в форме штрафа весьма на внушительную сумму.

Таким образом, в современном мире режим работы многих предприятий организаций, производств подразумевает под собой целесообразность введения для некоторых категорий работников выполнения трудовых обязанностей в круглосуточном режиме. В том случае, если работодатель вводит работу в ночное время он должен отчетливо понимать, что в данном случае на него возлагаются определенные обязанности, связанные с оплатой труда в ночное время, а также порядка привлечения сотрудников к такому труду.

3.8 Оплата времени простоя

В общем смысле под понятием простоя в организации подразумевается приостановка деятельности организации или каких-либо структурных подразделений или отдельных работников.

Простой в организации бывает по нескольким причинам по вине работодателя, также по вине работника или вообще независимой от воли сторон.

Простой по вине работодателя как правило бывает, например, из-за проведения каких-либо технических работ в организации - ремонт, починка труб либо выхода из строя необходимого оборудования. В данном случае работники не могут в полном объеме выполнять возложенные на них трудовые функции, в связи с чем работодатель обязан направить работников в простой.

По общему правилу работодатель обязан издать приказ о введении вынужденного простоя в организации с указанием периода простоя. В данном случае как следует из положения статьи 157 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан производить работникам плату

времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Если по каким-либо причинам требуется введение в организации простоя, но эти причины не были вызваны действиями работодателя или работника. То время простоя в данном случае тоже подлежит оплате в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Если работник стал виновником простоя в организации, то в данном случае оплату работодатель не производит.

Когда работник заступает на работу, то, как правило проверяет оборудование, на котором он будет выполнять свои трудовые обязанности. В случае если работник обнаружил, что оборудование поломалось или не исправно, он должен сообщить об этом работодателю. В данной ситуации вероятнее всего работодатель направит его в простой.

В Государственную инспекцию труда в Воронежской области обратился коллектив работников с жалобой о том, что им не производится оплата времени простоя.

В рамках проведения внеплановой проверки было установлено следующее.

В соответствии со статьей 157 Трудового Кодекса Российской Федерации время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

На момент проверки работодателем ООО «ФФФ» был представлен приказ № 02-2021-ОД от 15.01.2021, из которого следует что, с 20 января 2021 деятельность организации по техническим причинам приостановлена.

Таким образом, согласно представленным к проверке расчетным листкам, расчетным ведомостям заработная плата, в том числе, оплата временного простоя была начислена, но не выплачена за период с 01.05.2021 по 30.11.2021, следующим работникам: Неверову Евгению Павловичу в размере 86235, 59 рублей, Елисееву Александру Николаевичу в размере

61647,40 рублей, Клошко Николаю Аркадьевичу в размере 68828, 45 рублей, Романенко Ивану Васильевичу в размере 65518, 02 рублей, Клошко Аркадию Николаевичу в размере 10244,05 рублей, Томинову Сергею Александровичу в размере 80413,74 рублей, Елисееву Сергею Борисовичу в размере 95942,64 руб., Мороз Алексею Николаевичу в размере 819,35 рублей, Колачук Николаю Ивановичу в размере 121314,17 рублей, Ильину Олегу Владимировичу в размере 74503,77 рублей, Корох Владимиру Николаевичу 230, 26 рублей. О чем также свидетельствует, представленный к проверке, список задолженности перед работниками ООО «ФФФ».

Таким образом было выявлено нарушение части 2 статьи 22, статьи 157 Трудового Кодекса Российской Федерации, выразившейся в том, что заработная плата работникам ООО «ФФФ» Неверову Е.П., Елисееву А.Н., Клошко Н.А., Романенко И.В., Клошко А.Н., Томинову С.А., Елисееву С.Б., Мороз А.Н., Колачук Н.И., Ильину О.В., Корох В.Н. за период с 01.05.2018 по настоящее время не выплачена.

За данное правонарушение работодатель был привлечен к административной ответственности. Ввиду того, что заработная плата не выплачена работникам более трех месяцев сведения о задолженности по выплате заработной платы были направлены в Следственный комитет для возбуждения в отношении должностного лица уголовного дела по факту задержки выплаты заработной платы работникам более трех месяцев. В том числе инспекцией труда было выдано работодателю обязательное для исполнения предписание. К сожалению, предписание работодателем исполнено не было. В связи с чем был составлен протокол об административном правонарушении предусмотренным частью 23 статьи 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. В том числе, в Управление судебных приставов были направлены решения о принудительном взыскании. По информации Управления денежные средства для погашения задолженности перед работниками были взысканы с ООО «ФФФ».

К сожалению, особенно остро стал вопрос о введении простоя в организациях в период коронавирусной инфекции в 2020 году. Данная тема стала актуальной особенно для организации торговли и общественного питания в связи со всевозможными ограничениями. Если обращаться к статистике, то можно отметить, что количество работников направленных в простой в 2020 году выросло втрое по сравнению с 2018 годом по всей России. Так по данным статистики за период с декабря 2018 по декабрь 2019 было направлено в простой по различным причинам 178,4 тыс. человек.

К сожалению, в период введения ограничений, связанных с коронавирусной инфекцией в 2020 г., был ряд существенных ограничений в плане проведения контрольных надзорных мероприятий. Они были связаны с требованиями к проведению внеплановых проверок. Были введены ограничительные меры по проведению внеплановых проверок в отношении малого бизнеса. Государственные инспектора труда были вынуждены проводить предварительные проверки с целью выявления причинения угрозы жизни и здоровью работника.

Так в инспекцию труда в Воронежской области обратился работник магазина с жалобой, что работодатель не производит оплату времени простоя.

В рамках предварительной проверки индивидуальным предпринимателем А.А. Ивановым были представлены объяснения, из которых следует, что работник был принят на работу 30.01.2020 и является штатным сотрудником по настоящее время по профессии продавец. В соответствии с приказом № 7 от 01.04.2020 для работников магазина "ЖЖЖ" в том числе для работника, объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника с 04.04.2020г. до издания приказа об окончании простоя, кроме работников, осуществляющих обслуживание по доставке заказов.

Оплата времени простоя производилась в размере, установленном статьей 157 Трудового Кодекса Российской Федерации. Сроки выплат

соответствуют требованиям статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, что подтверждаются реестрами, с отметкой банка об исполнении, о выплате заработной платы с апреля 2020 г. по июль 2020 г.

Вместе с тем, работодатель пояснил, что в соответствии с Указом губернатора Воронежской области от 20 марта 2020 года № 113-у "О введении в Воронежской области режима повышенной готовности для органов управления и сил Воронежской территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций", Указом губернатора Воронежской области от 26.03.2020 № 125-у «О дополнительных мерах по снижению риска распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV», Указом губернатора Воронежской области от 31 марта 2020 года № 132-у "О внесении изменений в указ губернатора Воронежской области от 26.03.2020 № 125-у", на предприятии было организовано обслуживание по доставке заказов без посещения помещения гражданами.

Таки образом, в рамках предварительной проверки было установлено, что работнику оплата времени простоя производилась.

Также еще одним примером является следующее контрольное надзорное мероприятие.

На основании требования прокуратуры Воронежской области в отношении ООО «ГГГ» проведена внеплановая выездная проверка. В ходе проверки установлено следующее.

Согласно части 1, 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации на основании трудового договора работнику устанавливается размер заработной платы, учитывая систему оплаты труда, установленную у работодателя. Под системой оплаты труда подразумеваются виды выплат к ним относятся: доплаты, надбавки, компенсации в то числе стимулирующего характера и т.д.

Согласно установленным нормам части 3 статьи 133 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата работника, который

отработал норму времени не должна быть ниже минимального размера оплаты труда.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82 "О минимальном размере оплаты труда" минимальный размер оплаты труда был установлен с 01.01.2019 – 11280,00 руб., с 01.01.2020 – 12130,00 руб.

Указами Президента РФ №239 от 02.04.2020 и № 294 от 28.04.2020 с 04 апреля 2020 года по 08 мая 2020 года (далее – Указы Президента РФ) установлены нерабочие дни с сохранением заработной платы. Указы Президента РФ не распространяются на медицинские организации.

Пунктом 6 Указа Губернатора Воронежской области № 125-у от 26.03.2020 «О дополнительных мерах по снижению риска распространения новой короновирусной инфекции (COVID-19)» установлено, следующее: исполнительным органам государственной власти Воронежской области, имеющим подведомственные санаторно-курортные организации (санатории) временно приостановить с 28 марта до 1 июня 2020 бронирование мест, прием и размещение граждан.

В соответствии с Приказом Минздрава России от 06.08.2013 N 529н "Об утверждении номенклатуры медицинских организаций" санатории относятся к медицинским организациям, то есть нерабочие дни в них не введены.

В силу части 3 статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации простой – это время, когда приостанавливается работа в организации.

Статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливает, что если простой произошел по вине работодателя, то оплата вынужденного простоя в данном случае будет производиться работникам не менее двух третей средней заработной платы работника.

Порядок введения и оформления простоя трудовым законодательством не урегулирован.

К проверке представлен приказ № 49 от 07.04.2020 «О введении вынужденного простоя в учреждении», согласно приказу, был объявлен

простой с 13.04.2020 по 31.05.2020 в том числе и для педагогических работников. С данным приказом работники были ознакомлены.

В рамках проверки было установлено, что по 12.04.2020 воспитатели ООО «ГТГ» осуществляли работу в полном режиме, так как в санатории находились дети. С 13.04.2020 часть сотрудников была отправлена в ежегодные оплачиваемые отпуска, а часть сотрудников находилась в простое.

Согласно представленным к проверке расчетным листкам, табелям учета рабочего времени выплата заработной платы в апреле, мае 2020 работникам ООО «ГТГ» производилась пропорционально отработанному времени исходя из размера оплаты труда установленного в соответствии с требованиями статьи 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Таким образом, введение простоя в организациях, на которые действие Указов Президента Российской Федерации не распространяется, не противоречит требованиям трудового законодательства.

Как правило работники во время простоя не должны уходить с работы.

В настоящее время сложилась тенденция, что работодателю зачастую не выгодно нахождение на работе работников во время простоя. Это связано попросту с финансовыми расходами на содержания персонала, в которые входит: оплата коммунальных услуг, оплате электроэнергии, иных средств необходимых работникам. В данном случае как складывается практика, время нахождения работника вне места исполнения им должностных обязанностей во время вынужденного простоя должна отражаться в документах работодателя.

В случае, если в документах работодателя отсутствует оговорка о месте нахождения работника, то в данной ситуации работник обязан находиться на рабочем месте, в независимости от того, что у него нет работы, в противном случае его отсутствие может явиться грубым нарушением трудовой дисциплины.

3.9 Проведение контрольно-надзорных мероприятий по вопросам дисциплинарных взысканий

Чтобы в организации был полный порядок, и работа сотрудников приносила результат необходимо наладить не только микроклимат между сотрудниками, но строгие правила поведения и работы. ведь без дисциплины не будет залога успеха.

Так трудовое законодательство четко регулирует своего рода порядок поведения сотрудников.

Трудовому распорядку и трудовой дисциплине в Трудовом кодексе Российской Федерации уделена отдельная глава, которая регулирует систему управления поведения персонала.

Необходимо понимать, что дисциплина труда и трудовой распорядок в организации взаимосвязанные понятия, которые не могут существовать отдельно друг от друга. Ведь если в организации не будет определенного установленного порядка, по которому работники должны исполнять свои должностные обязанности, к сожалению, это приведет к хаосу и понятие дисциплины в данном случае применяться не будет.

Трудовое законодательство обязывает каждого работодателя утверждать правила внутреннего трудового распорядка. Как правило в правилах внутреннего трудового распорядка указывается порядок работы той или иной категории работников, режим рабочего времени, время для отдыха, а также принятия пищи, время окончания и начало работы. Также в правилах работодатель указывает порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушения трудовой дисциплины. То есть своего рода правила внутреннего трудового распорядка обязывают работника выполнять возложенные на него функции в рамках установленных работодателем.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с принимаемыми локальными актами в том числе работник должен ознакомиться и с должностной инструкцией, в которой прописываются его

права и обязанности, а также трудовая функция. Подписывая после ознакомления с правилами внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию работник должен четко понимать, что он дает свое прямое согласие на работу в установленных условиях. В том числе работник также должен понимать, что за нарушения определенных порядков, которые установил работодатель он будет нести дисциплинарную ответственность.

К сожалению, тенденция развития общества такова, что работодатели стали активно применять процедуру применения дисциплинарного взыскания для избавления от так называемых неугодных работников. Дело в том, что работник, приходя на работу в процессе трудовой деятельности может не устраивать работодателя по каким – либо причинам или данное рабочее место необходимо работодателю для принятия более квалифицированного специалиста. В данном случае работодатель начинает как правило психологически воздействовать на работника с целью понуждения его к увольнению по собственному желанию. Однако бывает так, что не на всех работников могут повлиять такие методы воздействия и работодатель прибегает к радикальным мерам как применения дисциплинарного взыскания.

В Трудовом кодексе закреплён исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий. К ним относятся: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

Так замечание может применяться к работнику как правило за впервые совершенный дисциплинарный поступок, если он не является грубым. Выговор может применяться за более серьезные нарушения трудовой дисциплины или после применения замечания. А вот увольнение применяется за грубые нарушения труда такие как прогул, нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и т.д. в том числе, если у работника имеются ранее наложенные дисциплинарные взыскания и они не сняты, в последующем при нарушении трудовой дисциплины работодатель имеет право уволить сотрудника за неоднократные нарушения.

Процедура применения дисциплинарного взыскания к работнику требует от работодателя большой внимательности к самому порядку. Так как в противном случае работник имеет право обжаловать действия работодателя и отменить приказ о дисциплинарном взыскании, примененном к нему. В связи с чем, для работодателя могут настать неблагоприятные последствия.

Трудовой Кодекс РФ четко закрепляет порядок применения дисциплинарного взыскания к работнику в статьях 192, 193 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Так поводом для наложения дисциплинарного взыскания должен служить дисциплинарный проступок работника.

Поле выявления дисциплинарного проступка работодатель обязан затребовать от работника письменные объяснения. Для дачи объяснений работнику предоставляется два рабочих дня, в том случае, если от работника работодателю не поступят объяснения, работодатель обязан составить соответствующий акт, как правило «акт об отказе дачи объяснений».

Работодатель должен четко понимать, что применить дисциплинарное взыскание к работнику он может в течении одного месяца со дня обнаружения соответствующего проступка.

Увольнение работника запрещено в том случае, если он находится на больничном.

Также дисциплинарное взыскание может быть применено за один дисциплинарный проступок. То есть работодатель не имеет право применить к работнику, например, замечание и за этот же проступок уволить работника.

Дисциплинарное взыскание должно налагаться на сотрудника уполномоченным лицом.

Работодатель обязан ознакомить сотрудника с приказом о наложении дисциплинарного взыскания не позднее трех дней с момента издания приказа. В случае отказа от ознакомления должен быть составлен соответствующий акт.

Работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание имеет право обжаловать действия работодателя.

Государственная инспекция труда проводит большое количество проверок на предмет законности наложения дисциплинарного взыскания.

Бывают случаи, что государственная инспекция труда выдает обязательное для исполнения предписание об отмене применения дисциплинарного взыскания. Данное предписание выдается в случае очевидного нарушения, допущенного работодателем.

В Государственную инспекцию труда обратилась работник с жалобой, в которой было указано, что работодатель незаконно применил дисциплинарное взыскание в связи с чем она была уволена. Государственной инспекцией труда была инициирована внеплановая проверка на предмет соблюдения трудового законодательства в части правомерности применения к работнику дисциплинарного взыскания. В рамках проверки было установлено следующее.

Боронина Ольга Юрьевна работала по трудовому договору № б/н от 28.07.2015 в должности уборщик служебных помещений. Согласно п. 1 дополнительного соглашения № б/н от 28.07.2015 к трудовому договору № б/н от 28.07.2015 установлен конкретный вид поручаемой работы уборка 2-го этажа 2-го корпуса базы ММСС общей площадью 645,1 м², часть промышленного цеха 2-го корпуса ММСС (раздевалки рабочих)- ежедневно. Прием на работу был оформлен приказом № 201-лс от 28.07.2015.

11.12.2020 заместителем директора Семеновым В.А. и заведующей хозяйством Кульневой М.И. был составлен акт проверки соблюдения должностных обязанностей согласно которому установлено, что Боронина О.Ю. не выполняет свои должностные обязанности (не вымыта лестница, водопроводные трубы в туалете, валяются окурки, не отмыты плинтуса).

11.12.2020 зам. директору по общим вопросам ООО «PPP» Семенову В.А. от зав. хозяйством Кульневой М.И. поступает докладная записка о невыполнении должностных обязанностей.

11.12.2020 был издан приказ № 280-лс от 11.12.2018 согласно которому за нарушение должностной инструкции уборщика служебных помещений ООО «РРР» от 03.07.2017 о невыполнение должностных обязанностей объявить Борониной О.Ю. замечание.

Как следует из установленных норм ч. 1 ст. 193 ТК РФ работодатель обязан истребовать у работника письменные объяснения по факту применения дисциплинарного проступка в течении двух рабочих дней.

12.12.2020 Борониной О.Ю. была представлена объяснительная. Но согласно приказу № 280-лс от 11.12.2020 дисциплинарное взыскание было применено к работнику 11.12.2020 без учета объяснительной (однако в приказе от 11.12.2020 указаны основания, одним из которых является объяснительная уборщика служебных помещений Борониной О.Ю.), т.е работодателем был нарушен порядок, а также сроки применения дисциплинарного взыскания в отношении Борониной О.Ю. Таким образом приказ № 280-лс от 11.12.2020 является неправомерным.

19.12.2020 зам. директором Семеновым В.А. и зав.хозяйством Кульневой М.И. был составлен акт проверки соблюдения должностных обязанностей согласно которому установлено, что Боронина О.Ю. не выполняет свои должностные обязанности (не вымыта пожарная лестница, не выкинут мусор, в бытовой комнате, где она хранит инвентарь куча мусора, стены в коридоре не вымыты).

На момент проверки работодателем была представлена должностная инструкция (уборщика служебных помещений), согласно п. 2 уборщик служебных помещений обязан: убирать закрепленные за ним служебные помещения, удалять пыль, подметать и мыть вручную стены, полы, оконные рамы и стекла, мебель и ковровые изделия, очищать урны от бумаги и промывать их дезинфицирующим раствором, собирать мусор, чистить и дезинфицировать унитазы, соблюдать правила санитарии и гигиены, соблюдать правила техники безопасности, наблюдать за порядком.

Таким образом, согласно должностной инструкции уборщика служебных помещений обязанность по уборки пожарной лестницы в инструкции не закреплена.

19.12.2020 Борониной О.Ю. была представлена объяснительная.

19.12.2020 составляется акт № 2 от 19.12.2018 об отказе работника писать объяснительную записку о ненадлежащем исполнении служебных обязанностей.

19.12.2020 Приказом № 285-лс от 19.12.2020 в отношении Борониной О.Ю. применяется дисциплинарное взыскание в виде замечания. Основания: акт от 19.12.2020 № 2 об отказе писать объяснительную. Докладная записка заведующего хозяйством Кульневой М.И. Должностная инструкция уборщика служебных помещений от 03.07.2019

Приказ о распределении обязанностей уборщиков служебных помещений № 43а-лс от 01.03.2020.

На основании части 1 пункта 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в том случае, если работником неоднократно была нарушена трудовая дисциплина, в том числе, если у него есть несколько дисциплинарных взысканий.

Приказом № 14-лс от 21.01.2020 Боронина О.Ю. была уволена по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, ст. 81 ч. 1 п. 5 ТК РФ. Основанием является: Акт проверки должностных обязанностей от 11.12.2020, докладная записка о невыполнении должностных обязанностей от 11.12.2020, приказ № 280-лс от 11.12.202 объяснительная записка Борониной О.Ю. от 12.12.2020. Акт проверки должностных обязанностей от 19.12.2020, приказ № 285-лс от 19.12.2020, акт № 2 от 19.12.2020 об отказе работника писать объяснительную записку о ненадлежащем исполнении должностных обязанностей.

В соответствии с требованиями указанной статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодателем при вынесении первого дисциплинарного взыскания от 11.12.2020 письменные объяснения были затребованы, однако работнику не были предоставлены два рабочих дня для предоставления объяснений по факту неисполнения должностных обязанностей. Дисциплинарное взыскание было применено к работнику в день обнаружения дисциплинарного проступка. Что является нарушением норм части 1 статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации. В данном случае приказ № 280-лс от 11.12.2020 является не правомерным.

Согласно статьи 192 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае наложения дисциплинарного взыскания работодателем должна учитываться тяжесть совершенного проступка.

В соответствии с требованиями указанной статьи, работодателем при вынесении второго дисциплинарного взыскания от 19.12.2020 письменные объяснения были затребованы. Работник данные объяснения предоставляет 19.12.2020 (согласно приложенным документам на момент проверки), однако работодателем составляется акт № 2 от 19.12.2020 об отказе давать объяснения. В том числе в приказе № 285-лс от 19.12.2020 основанием для применения дисциплинарного взыскания является акт № 2 от 19.12.2020 об отказе давать объяснения, и в данном случае в приказе объяснения работника работодателем учтены не были. Также необходимо обратить внимание на то, что в акте проверки зав.хозяйством Кульневой М.И. от 19.12.2020 соблюдения должностных обязанностей Борониной О.Ю, были указаны нарушения должностных обязанностей, которые отсутствуют в должностной инструкции уборщика служебных помещений.

Как следует из части 1 статьи 192 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае совершения дисциплинарного проступка работодатель может применить к работнику только одно дисциплинарное взыскание: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Таким образом, за последнее нарушение от 19.12.2020 издано два приказа: один - об объявлении замечания (приказ № 285-лс от 19.12.2020), другой - об увольнении (приказ № 14-лс от 21.01.2020). Закон запрещает за одно нарушение применять два взыскания.

В нарушении части 1 статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации был нарушен порядок, а также сроки применения дисциплинарного взыскания от 11.12.2020 в отношении Борониной О.Ю.

В нарушении части 1 статьи 192 Трудового Кодекса Российской Федерации, части 5 статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации и части 1 пункта 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в отношении Борониной О.Ю. за нарушение от 19.12.2020 было применено два дисциплинарных взыскания.

А вот в ходе проведения проверки в организации «ВВВ» в период с 27.03.2018 по 11.04.2018 установлено:

Согласно представленному к проверке трудовому договору, Иванов И.И., работает в организации «ВВВ» с 23.01.2008г.

28.02.2018 г. Хорошеву А.А. было наложено дисциплинарное взыскание за неисполнение трудовых обязанностей, выразившееся в отказе приема пациентов, согласно записи больных, руководствуясь ст.ст 192-193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно штатному расписанию и тарификационному списку врачебного персонала диагностического отделения с 1 января 2017 года, в организации «ВВВ» работают 2 врача ультразвуковой диагностики Жидкова Т.В. на 1,5 ставки и Иванов И.И. на 1 ставку. В период с 12.02.2018 г. по 17.02.2018 г. Жидкова Т.В. отсутствовала.

В соответствии со ст. 60.2 только в том случае, если работник дал письменное согласие ему может быть поручено работодателем выполнять другую работу в течении рабочего дня. Данная работа может осуществляться в рамках совмещения профессии. Также дополнительная работа работнику может поручаться в качестве увеличения объема работы или расширения

зоны обслуживания. В том числе срок, в течении которого будет работать работник в рамках дополнительной работы работодатель должен устанавливать самостоятельно.

Исходя из этого, в связи с производственной необходимостью главный врач организации «ВВВ» поручает Иванову И.И. выполнять дополнительную работу по должности врача ультразвуковой диагностики (расширение зон обслуживания) с 12.02.2018 г. по 17.02.2018 г., что подтверждается представленным соглашением сторон трудового договора, которое Иванов И.И. не подписал.

16.02.2018 г. на имя главного врача организации «ВВВ» поступила докладная записка от заведующей диагностического отделения Березкиной Я.В., в которой она указала на факт нарушения Ивановым И.И. должностных обязанностей, а именно отказ в приеме 5 пациентов согласно записи, в журнале ультразвуковой диагностики.

Согласно части 1 статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан в обязательном порядке истребовать у работника объяснения.

26.02.2018 г. Иванов И.И. предоставил главному врачу организации «ВВВ» объяснительную, в которой пояснил, что дополнительная запись была передана без согласования с его ежедневной очередью, которая была составлена еще в декабре 2017 года в соответствии с его ежедневной нагрузкой, также в период с 12.02.2018 г. по 16.02.2018 г. ежедневная нагрузка была перевыполнена, тем не менее, Иванов И.И. не отказывался принимать данных пациентов, а переписал их на другой день.

В соответствии с частью 1 статьи 350 Трудового Кодекса Российской Федерации для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Согласно Приказу Минздрава РСФСР от 02.08.1991г. № 132 «О совершенствовании службы лучевой диагностики» устанавливается расчетная норма нагрузки на врача ультразвуковой диагностики, которая составляет 33 условные единицы при 6, 5 часовом рабочем дне. За условную единицу принимается продолжительность 10 минут.

Таким образом, на основании представленных данных организации «ВВВ» за период с 12.02.2018 г. по 16.02.2018 г. нагрузка Иванова И.И. составила 249,3 условные единицы, что подтверждается данными журнала УЗИ врача ультразвуковой диагностики, а норма нагрузки на 1 ставку врача ультразвуковой диагностики составляет 39,6 условные единицы в день, т.е. 198 условных единиц в неделю. Таким образом, переработка составила 21, 3 %

Тем не менее, 28.02.2018 г. Приказом № 3 было наложено на Иванова И.И. дисциплинарное взыскание в виде замечания, за неисполнение трудовых обязанностей.

06.03.2018 г. работодатель издает приказ № 11-п/2 о доплате за дополнительную работу за период с 12.02.2018 г. по 17.02.2018 г., основанием для доплаты является расширение зон обслуживания.

Как следует из статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации в обязанности работника входит добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, в том числе не нарушать правила внутреннего трудового распорядка, а также соблюдать исправно трудовую дисциплину.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать тяжесть совершенного проступка.

В нарушении статьи 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель поручает Иванову И.И. исполнение дополнительной работы, однако письменного согласия на выполнение данной работы Иванов И.И. не давал, что подтверждается представленным к проверке соглашением сторон трудового договора о дополнительной работе.

По результатам проверки работодателю было выдано обязательное для исполнения предписание об отмене дисциплинарного взыскания в отношении Иванова И.И. Предписание было исполнено.

Еще одним примером является.

Иванов И.И. работал в компании по трудовому договору № 881 от 01.11.2006 в должности заместителя управляющего 14 разряда.

Приказом № 118-к от 25.02.2021 к Иванову И.И. было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Проверкой соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания установлено следующее.

Взыскание, примененное к Иванову И.И., предусмотрено статьей 192 Трудового кодекса РФ. Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности издан лицом, уполномоченным принимать решение о привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

Согласно части 1 статьи 193 Трудового Кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан в обязательном порядке истребовать у работника объяснения.

В рамках проверки работодателем было представлено письменное объяснение Иванова И.И. от 12.02.2021 г.

В соответствии с частью 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание к работнику не позже одного месяца с момента обнаружения дисциплинарного проступка. Срок привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем не пропущен.

В соответствии с частью 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным

приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. С приказом № 118-к от 25.02.2021 Иванов И.И. был ознакомлен 25.02.2021г.

Проверкой обоснованности применения дисциплинарного взыскания, в том числе наличия дисциплинарного проступка, установлено следующее.

09.02.2021 была проведена аудиторская проверка выдачи и сопровождения кредитных сделок. В рамках аудиторской проверки был выявлен ряд нарушений.

Письменные объяснения, по факту допущенных нарушений, у Иванова И.И. были запрошены в устной форме.

12.02.2021 от Иванова И.И. поступили письменные объяснения.

Приказом № 118-к от 25.02.2021 к Иванову И.И. было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. С Приказом о применении дисциплинарного взыскания Иванова И.И. был ознакомлен 25.02.2021.

Неоднократность совершения дисциплинарных проступков подтверждается тем, что к Иванову И.И. было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания 28.02.2020 (Приказ № 131-кд от 28.02.2020), в том числе 02.03.2020 Иванова И.И. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания (Приказ № 136-кд от 02.03.2020).

Таким образом, нарушений процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности в ходе проверки не выявлено.

Согласно статье 192 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае наложения дисциплинарного взыскания работодателем должна учитываться тяжесть совершенного проступка. Оценка тяжести совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, относится к компетенции суда и могут быть установлены в судебном порядке.

В соответствии с Постановлением Верховного Суда Российской Федерации от 18.01.2019 по делу N 19-АД18-32, спор относительно правомерности применения дисциплинарного взыскания в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению комиссией по рассмотрению трудовых споров либо судом в рамках гражданского судопроизводства.

В соответствии с частью 2 статьи 82 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае если в организации есть первичный орган профсоюзной организации и работник к которому применяется дисциплинарное взыскание является членом профсоюза, то увольнение такого работника в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации допустимо только при учете мнения статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

На основании частей 1, 2 статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации в случае принятия решения работодателем об увольнении члена профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель в обязательном порядке обязан направить в первичную профсоюзную организацию на согласование проект приказа об увольнении в том числе соответствующие копии документов, которые послужили основанием для принятия соответствующего решения.

В свою очередь после поступления документов от работодателя в течении семи дней профсоюз обязан рассмотреть вопрос об увольнении члена профсоюза в том числе направить работодателю мотивированное мнение.

В рамках проверки было установлено, что Иванов И.И. является членом профсоюза.

В нарушении части 1, части 2 статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации у работодателя отсутствуют сведения о направлении в первичный профсоюзный орган проекта приказа о применении дисциплинарного взыскания в отношении Иванова И.И., а также копий

документов, являющихся основанием для принятия указанного решения в части применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При проведении проверок на предмет соблюдения процедуры применения дисциплинарного взыскания выявляются и спорные ситуации.

Так в 2021 была проведена внеплановая проверка по обращению работника в отношении бюджетной организации, в рамках которой было установлено следующее.

Савченко А.А. работала в бюджетной организации в должности фельдшера – лаборанта. Прием на работу оформлен приказом № 11-л от 02.02.2015.

Приказом № 151 от 20.08.2021 к работнице было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей.

Проверкой соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания установлено следующее.

Взыскание, примененное к работнику, предусмотрено ст. 192 Трудового кодекса РФ. Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности издан лицом, уполномоченным принимать решение о привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

В рамках проверки работодателем было представлено письменное объяснение работницы от 19.08.2021.

С приказом № 151 от 20.08.2021 работник была ознакомлена 23.08.2021г., срок соблюден.

Проверкой обоснованности применения дисциплинарного взыскания, в том числе наличия дисциплинарного проступка, установлено следующее.

27.07.2021 на имя руководителю бюджетной организации от заведующей поступила докладная № б/н от 27.07.2021 из которой следует, что работник допустила грубую ошибку в разделе работы посмертных патологоанатомических исследований. При изготовлении гистологических

препаратов аутопсийного материала № 237 (25кус) и № 238 (16кус) один из блоков (3 кус) с онкопатологией почки и печени был промаркирован и подан как № 238, а вместо аутопсийном исследовании № 237 подан гистологический препарат с морфокартиной цирроза печени, которые принадлежат умершей с протоколом патологоанатомического вскрытия № 238. Данное действие повлекли трудности диагностики.

16.08.2021 на имя руководителя бюджетной организации от заведующей поступила докладная, из которой следует, что работница 13.08.2021 при выдаче результатов прижизненного патологоанатомического исследования по платным услугам физическому лицу, не спросили документ, удостоверяющих личность. На замечание со стороны заведующего и напоминание про закон о защите персональных данных последовало хамство и отказ в дальнейшем выдавать результаты исследований.

17.08.2021 согласно уведомлению № 1256 от 17.08.2021 у работницы были истребованы письменные объяснения по фактам совершения дисциплинарных проступков.

19.08.2021 ею были предоставили работодателю письменные объяснения, из которых следует, что аутопсийный материал доставляется в лабораторию самими врачами из секционного зала нерегулярно, накапливается в большом количестве и вырезается заведующей раз в месяц. Маркировка на банках (фамилии умерших) плохо читаемы, частично стерты. Также зафиксирован случай, что на 2-х разных банках, которые проводила зав. Отделением одна маркировка (фамилия умершего Власова). Из этого следует, что невнимательное и халатное отношение к своим должностным обязанностям происходит только в секционном зале.

В том числе работница пояснила, что по распоряжению заведующей в платных услугах по обслуживанию физических лиц занимается исключительно другой специалист (журнал регистрации), за что получает заработную плату и соответственно занимается всеми стандартными манипуляциями, непосредственно связанными с прижизненными

патологоанатомическими исследованиями. Работница какие-либо законные распоряжения заведующей отделением, инструкции, правила, приказы, нормы и сроки, не нарушала.

На основании приказа № 150 от 20.08.2021 руководителя было поручено провести служебное разбирательство в целях установления обстоятельств, изложенных в докладных записках от 27.07.2021 и 16.08.2021, принять меры по установлению выявленных нарушений, а также причин и условий, способствующих их появлению.

По окончании проведения служебного расследования учреждение признало факт совершения работницей дисциплинарного проступка.

Приказом № 15 от 20.08.2021 к работнице было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей.

Таким образом, нарушений процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности в ходе проверки не выявлено.

Однако имеются сомнения в части всесторонности рассмотрения доводов, представленных работником, а также заведующей. Так согласно представленного к проверке акта по результатам служебного расследования № б/н от 20.08.2021 были рассмотрены доводы заведующей, однако доводы работницы в рамках служебного расследования не проверялись, а именно не проверялся факт почему фельдшер-лаборант находилась не рядом с врачом в момент сбора материала, в том числе, почему аутопсийный материал доставляется в лабораторию самими врачами из секционного зала. Не уделялось внимание должностной инструкции заведующей. В том числе не рассматривался факт отсутствия четкой маркировки на банках, ведь согласно п.12 Стандартной операционной процедуре «Проведения патологоанатомического вскрытия и взятия материала для микроскопического изучения» необходима четкая и разборчивая маркировка кассет, что важно для правильной идентификации образцов. Трудночитаемые номера недопустимы во избежание неоднозначного толкования маркировки.

В том числе комиссия не рассматривала вопрос кто фактически выдавал результаты прижизненного патологоанатомического исследования по платным услугам физическому лицу 13.08.2021.

Таким образом, работнице было рекомендовано обратиться в суд, для обжалования действий работодателя.

Подводя итог 3 главы магистерской диссертации необходимо отметить, что Государственной инспекцией труда в Воронежской области ведется большая работа в части защиты трудовых прав работников. В ходе проведения внеплановых проверок выявляется большое количество правонарушений, по которым выдаются обязательные для исполнения предписания, направленные на исключения в дальнейшем нарушений трудового законодательства.

Заключение

В современной действительности весьма актуальна тема защиты трудовых прав работников. Ведь наше государство развивается, растут темпы производства, открываются все больше различных фирм и организаций. Залог успеха организации зависит от коллектива сотрудников, которые исполняют задачи поставленные руководством компании, организации или фирмы. К сожалению, сегодня некоторые работодатели пользуются недобросовестно трудовыми возможностями работников. В связи с чем возникает ряд проблем, которые в совокупности негативно влияют как на работника, так и на работодателя в целом.

При проведение Государственной инспекцией труда проверок исходя из расчета, что в месяц один инспектор проводит 15 проверок 10 из которых как правило всегда с нарушениями норм трудового законодательства. Наиболее распространенными нарушениями при проведении государственного надзора являются следующие нарушения:

- не заключаются в письменной форме трудовые договора с работниками
- трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми отношениями
- условия труда, а также гарантии и компенсации прописываются в трудовом договоре в ненадлежащем порядке.
- сроки выплаты заработной платы устанавливаются с нарушением установленных норм.
- нарушение сроков выплаты заработной платы
- задолженность по заработной платы перед работниками
- нарушение режимов труда и отдыха.
- нарушение сроков выплаты окончательного расчета при увольнении

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства является одним из главных способов защиты трудовых

прав работников, а также профилактики трудовых правонарушений. При проведении государственного контроля и надзора большое внимание уделяется не только вопросам соблюдения трудового законодательства, но и условиям труда работников, которые не должны ухудшать их положение.

В магистерской диссертации была рассмотрена деятельность государственной инспекции труда – как органа, осуществляющего контроль и надзор за исполнением трудового законодательства на примере организаций торговли. В том числе в диссертационной работе уделялось внимание рассмотрению деятельности в целом Федеральной инспекции труда. Были рассмотрены вопросы ответственности должностных лиц организаций торговли за совершения нарушений в части трудового законодательства, а также законодательства об охране труда.

Деятельность Федеральной инспекции труда и ее должностных лиц основывается на принципах уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и прозрачности.

Согласно трудовому кодексу основными задачами федеральной инспекции труда являются: обеспечение соблюдения защиты трудовых прав и свобод граждан; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства; обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов его нарушений.

К основным функциям Федеральной инспекции труда относятся: осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, передача информации в соответствующие органы.

Трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов для того, чтобы в полной мере обеспечить гибкость государственного регулирования трудовых отношений,

создать возможность для учета региональных особенностей организации труда и производства, реализации трудовых прав работников.

Научная новизна исследования заключается в том, что проведенное исследование является комплексным, основанным на практической деятельности, которая включает в себя проблемы трудовых прав работников торговли и пути их решения. В том числе, в исследование рассматривается обобщенно работа Государственной инспекции труда в Воронежской области в части осуществления федерального надзора за соблюдением трудового законодательства и защиты трудовых прав работников торговли.

Практическая значимость исследования заключается в выводах по результатам проведенных проверок. Наличие нарушений трудового законодательства, а также выданные предписания дают возможность работодателю повысить правовую грамотность в части трудовых вопросов.

В процессе научной исследовательской работы автором проанализированы нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, исследованы нарушения, допущенные в организациях торговли, касаемые трудового законодательства, разработаны и предложены рекомендации по устранению замечаний, выявленных в ходе федерального государственного надзора.

Цели, которые мы поставили в начале исследования, выполнены. Мы рассмотрели понятие защиты трудовых прав работников. При исследовании нашей темы мы выяснили, что основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Также мы дали понятие Федеральной инспекции труда, исследовали ее функции. Изучили обязанности государственных инспекторов труда, которые заключаются в соблюдении законов, хранении охраняемых законом тайн и др. Мы поняли, что значение Федеральной инспекции в системе защиты трудовых прав определяется тем, что именно она является

специализированным институтом государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Список используемых источников

1. Абрамова, О.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. 4-е изд., испр., перераб. и доп. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2007. - 1391 с.
2. Андрияхина, А.М. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие / А.М. Андрияхина., К.О. Гущина. М.: Дашков и К, 2008. - 216 с.
3. Богдан В. И. Трудовое законодательство России : Ист.-правовой анализ / В.И. Богдан. - М. : Ось-89, 2018. - 191 с. ; 21 см. - Библиогр.: 182 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13271-7. – Текст (визуальный): непосредственный.
4. Буянова М.О. Трудовое право России: учебник / М.О. Буянова. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 247 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13271-7. – Текст (визуальный): непосредственный.
5. Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин – Москва: Издательство Юрайт, 2015. – 122 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-10179-7. – Текст (визуальный): непосредственный.
6. Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права: учебник / А.К. Безина – Казань: Русское слово, 2013. – 247 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00386-5. – Текст (визуальный): непосредственный.
7. Барбашова Т.П. Защита трудовых прав работников: Практическое пособие / Т.П. Барбашова: Дашков и К, 2017. - 216 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-22659-7. – Текст (визуальный): непосредственный.
8. Викторов И.К. Надзор за соблюдением трудовых прав работников / И.К. Викторов. – Текст (визуальный) : непосредственный // Законность. -2008 Т. 33, № 11 – С. 7-19

9. Всеобщая декларация прав человека. Принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Сборник документов. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 39 - 44.

10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. П 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. П 32. Ст. 3301

11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. – Москва : Эксмо, 2019. – 144 с. – (Законы и кодексы). - ISBN 978-5-548-59458-9. – Текст (визуальный): непосредственный.

12. Дзарасов М.Э. Правовые аспекты привлечения к дисциплинарной ответственности/ М.Э. Дзарасов // Справочник кадровика. - 2005. Т. 35, №1. - С. 21-28

13. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы. – М.: РОСЭК, 2007. – 100 с.

14. Зыкова И.В. Трудовое право. Курс лекций / И.В. Зыкова – Москва: Ось-89, 2007. – 240 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-78549-3. – Текст (визуальный): непосредственный.

15. Завгородский, А.В. Трудовое право России : учебник / А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ.ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. -5-е изд., перераб. и доп., учеб. - Москва : Издательство Юрайт, 2013. - 673 с – (Высшее образование). – ISBN 978-5-256-58947-8. – Текст (визуальный): непосредственный.

16. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. / Е.А. Исайчева Е.А. - Москва: Альфа-Пресс, 2007. - 920с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-265-78549-8. – Текст (визуальный): непосредственный.

17. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: официальный текст. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2019. – 300 с. – ISBN – 978-5-895-24589-5. – Текст (визуальный) : непосредственный.

18. Конституция Российской Федерации: официальный тест. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2007. – 160 с. – ISBN – 978-5-386-00052-3. – Текст (визуальный) : непосредственный.

19. Конвенция Международной организации труда: официальный тест. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2018. – 458 с. – ISBN – 978-5-785-12589-3. – Текст (визуальный) : непосредственный.

20. Конвенции и Рекомендации, принятые Международной Конференцией труда: официальный тест. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2014. – 158 с. – ISBN – 978-5-357-57896-3. – Текст (визуальный) : непосредственный.

21. Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1936 г. № 51 «О сокращении рабочего времени на общественных работах». // Конвенции и Рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. Т. 1. – Женева: Международное бюро труда, 1991.

22. Конвенция Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная в 1970 году) [электронный ресурс]. – Режим доступа: /2010/07/08/конвенция132-site-dok.html.

23. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. - Москва: Юсти, 2008. – 259 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-259-85945-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

24. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ: Учебник / И.Я Киселев, А.С. Леонов. – Москва: Издательство Юрайт, 2003. 654 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13271-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

25. Касьянова Г.Ю. Ответственность работника и работодателя: Учебник / Г.Ю. Касьянова - Москва: Издательство Абак, 2008. - 160 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-256-894579-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. П 195-ФЗ (ред. от 30 июня 2003 г.) :

официальный тест. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2007. – 160 с. – ISBN – 978-5-386-52965-3. – Текст (визуальный) : непосредственный.

27. Кочарникова, М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.А. Кочарникова, И.К. Дмитриева, В.В. Залесский и др.; под ред. М.Ю. Тихомирова. Москва : Издательство «Рипол-Классик», – 434 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-256-2594-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

28. Кузнецов, Д.Л. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. Москва: Издательство КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. - 648 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-256-59876-9. – Текст (визуальный): непосредственный.

29. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова - Москва: Издательство Абак, 2016. - 385 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-359-25689-8. – Текст (визуальный): непосредственный.

30. Маврин С.П., Хохлова Е.Б Трудовое право России. 2-е изд. перераб. и доп. Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлова – Москва: Издательство Норма, 2008. – 656 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-256-88954-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

31. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. Практич. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинава, Л.А. Чиконова – Москва: Издательство Юрайт, 2010. – 654 с. - – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-528-87595-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

32. Процессуальное трудовое право: официальный тест. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2015. – 258 с. – ISBN – 978-5-375-05985-3. – Текст (визуальный) : непосредственный.

33. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. Учебник / Г.С. Скачкова – Москва: Издательство Норма, 2015. – 735 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-256-56987-7. – Текст (визуальный): непосредственный.

34. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: официальный тест. – Москва : Издательство «Рипол-Классик», 2007. – 160 с. – ISBN – 978-5-386-25965-3. – Текст (визуальный) : непосредственный.

35. Arbeitsgesetze Arb 93. Auflage 2020. Deutscher Taschen- buch Verlag. Beck Text in dtv.

36. 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).

37. Martin Kithen. The Cambridge Illustrated History of Germany: — Cambridge University Press, 1996.

38. Muller T. B. Demokratie und Wirtschaftspolitik in der Wei- marer Republik. Vierteljahreshefte fur Zeitgeschichte. 2014. Heft 4.

39. Stammen T. Die Weimarer Republik. Das schwere Erbe. Bd. I. 1918— 1923. — Munchen, 2001.

40. 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)