

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 / специальности)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Риск-ориентированный подход при проведении проверок в сфере охраны  
труда: российский и международный опыт

Обучающийся

М.А. Жангужин

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

к.э.н., доцент Т.Ю Фрезе

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Консультант

к.э.н., доцент Т.Ю. Фрезе

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Оглавление

Введение.....	3
Перечень сокращений.....	7
Глава 1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	8
1.1 Понятие надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	8
1.2 Система органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	15
Глава 2 Риск-ориентированный подход при проведении проверок в сфере охраны труда.....	18
2.1. Совершенствование механизма надзорной и контрольной деятельности за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права .....	18
2.2. Международно-правовое регулирование контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства .....	23
Глава 3 Предложения по совершенствованию механизма осуществления контрольно-надзорной деятельности .....	34
3.1. Предложения по совершенствованию механизма осуществления контрольно-надзорной деятельности .....	34
3.2 Оценка эффективности предложений.....	53
Заключение .....	62
Список используемых источников.....	65

## Введение

**Актуальность и научная значимость настоящего исследования** обусловлена рядом факторов. Во-первых, несмотря на то, что количество выявляемых нарушений требований охраны труда со стороны работодателей снижается, их количество по-прежнему достаточно высоко. Согласно отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в 2022 году в ходе осуществления мероприятия в рамках надзорно-контрольной деятельности, государственными инспекторами было выявлено свыше 172,2 тыс. нарушений трудового законодательства. Большая часть этих нарушений приходится на область охраны труда. Во-вторых, за последние годы отмечается рост числа зарегистрированных предприятий малого и среднего бизнеса, выступающих работодателями по отношению к работникам. Численность же работников надзорных органов сократилась за этот период более чем на 5 %. В результате инспекторы могут охватить в рамках надзорных мероприятий лишь часть работодателей. В-третьих, нередко случаи, когда работодатели в погоне за прибылью пренебрегают требованиями охраны труда и сознательно нарушают права работников на безопасный труд. Подтверждением этому служат цифры о количестве выданных предписаний об устранении выявленных нарушений. В-четвертых, в качестве поддержки малого бизнеса в условиях санкционных ограничений действует мораторий на плановые проверки индивидуальных предпринимателей, малых и средний предприятий. Так, например, в план на 2022 год не были включены плановые проверки в отношении организаций-субъектов малого предпринимательства и индивидуальных предпринимателей. Мораторий на плановые проверки в рамках Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации от 31.07.2020 №248-ФЗ и Законе РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» и индивидуальных предпринимателей будет действовать до 2030 года. Исключения будут распространяться на организации, объекты контроля которых относятся

к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска на основании Постановления Правительства РФ от 01.10.2022 № 1743, гидротехнические сооружения II класса, проверки по Федеральному закону «О защите прав юридических лиц индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля от 26.12.2008 № 294-ФЗ без риск-ориентированного подхода.

С целью повышения эффективности надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства за последние годы было принято несколько нормативных правовых актов, которые призваны повысить эффективность надзора и контроля в области охраны труда, а также снизить нагрузку на работодателей путем применения риск-ориентированного подхода к проверкам. Реформирование в области надзорно-контрольной деятельности находится в активной фазе и требует пристального изучения, в том числе в части применения международного опыта. Все это обуславливает необходимость анализа действующего законодательства в сфере государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства с целью разработки предложений по совершенствованию механизма контрольно-надзорных мероприятий.

**Объект исследования:** правовые отношения в рамках государственного надзора и контроля в сфере труда.

**Предмет исследования:** методические подходы при проведении проверок в сфере охраны труда.

**Цель исследования:** разработка методических рекомендаций по совершенствованию подходов к надзорной и контрольной деятельности с учетом международного опыта.

**Гипотеза исследования** состоит в том, что эффективность контрольно-надзорной деятельности может быть обеспечена на основе совершенствования существующих методических подходов к организации предупредительных мероприятий с учетом международного опыта.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить нормативные правовые основы деятельности органов надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и законодательства о труде;
- оценить эффективность деятельности органов надзора и контроля в области охраны труда и выделить ключевые критерии эффективности;
- проанализировать опыт других стран в области надзорной и контрольной деятельности и возможность его применения в России;
- разработать регламентированную процедуру организации и проведения контрольных мероприятий.

**Теоретико-методологическую основу** исследования составили труды российских и зарубежных ученых в области трудового и административного права, научные публикации, монографии, диссертации.

**Базовыми для настоящего исследования явились также:** нормативные правовые акты в области охраны труда.

**Методы исследования:** общенаучные методы познания: диалектический и системный подходы. Специальные методы: абстрагирование, прогнозирование, правовой анализ и синтез.

**Опытно-экспериментальная база:** Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда.

**Научная новизна исследования** заключается в разработке регламентированной процедуры по совершенствованию подходов в организации контрольных мероприятий.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в разработке алгоритма организации контрольных мероприятий.

**Практическая значимость исследования** заключается в выработке рекомендаций по совершенствованию риск-ориентированного подхода контрольной и надзорной деятельности для применения на практике.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** обеспечивались:

- изучением и анализом научных публикаций по теме исследования;

- изучением и анализом нормативно правовой базы по теме исследования;

- изучением и анализом научной литературы по теме исследования.

**Личное участие автора** состоит в организации и проведении исследования по теме исследование.

**Апробация и внедрение результатов работы.** Результаты исследования докладывались на конференциях:

- IV Национальная научно-практическая конференция молодых ученых, специалистов организаций г. Тольятти;

- IX Международной научно-практическая конференция, секция «Инновационный дискурс развития современной науки г. Петрозаводск.

**На защиту выносятся:**

- методические рекомендации по совершенствованию подхода к организации и проведению контрольных мероприятий;

- разработанные регламентированные процедуры по отдельным видам контрольных мероприятий за соблюдением требований трудового законодательства;

- разработанные формы отчетности по результатам контрольных мероприятий.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, содержит 29 рисунков, 1 таблицу. Список используемых источников включает 36 источников, в том числе 5 на английском языке. Основной текст работы изложен на 70 страницах.

## Перечень сокращений

ГИТ – Государственная инспекция труда

ИП – Индивидуальный предприниматель

КПЭ – Ключевые показатели эффективности

ПАО - Публичное акционерное общество

РФ - Российская Федерация

СОУТ – Специальная оценка условий труда

СССР - Союз Советских Социалистических Республик

ОЭСР - Организация экономического сотрудничества и развития

ФМБА - Федеральное медико-биологическое агентство

ФСФР - Федеральная служба по финансовым рынкам

ФИТ – Федеральная инспекция труда

## **Глава 1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

### **1.1 Понятие надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Право граждан на безопасный и оплачиваемый труд, провозглашенное в международных актах и принятых в национальном законодательстве в большинстве стран цивилизованного мира, является неотъемлемым правом каждого свободного человека и гражданина. В то же время на сегодняшний день анализ правоприменительной практики свидетельствует о том, что трудовая деятельность остается одной из наименее защищенных сфер жизнедеятельности человека. Слишком велик до сих пор разрыв между гарантиями прав человека, зафиксированными в основном законе – Конституции Российской Федерации, и реальными возможностями граждан по их фактической реализации. Актуальны по-прежнему проблемы снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, которые несут серьезные экономические потери для работодателей. На первом месте должны быть предупредительные меры, а не компенсационные.

В связи с этим государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и имеет значение основных способов защиты трудовых прав и свобод граждан.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является одним из элементов системы государственного управления сферой труда и поэтому развитие его ключевых аспектов тесно связано с основами государственного управления. Государственный контроль и



надзор – это инструмент реализации государственной политики в сфере трудовых правоотношений.

Государственный надзор и контроль направлен на обеспечение законности трудовых прав и свобод всех субъектов трудовых правоотношений и представляет собой «вид деятельности, рассматриваемый как система наблюдения и проверки процесса функционирования и фактического состояния управляемого объекта с целью оценки обоснованности и эффективности принятых им управленческих решений и результата их выполнения, выявления отклонений от требований, сформулированных в этих решениях, устранения неблагоприятных последствий их исполнения и информирования о них компетентных органов» [1].

Ряд исследователей считают, что государственный надзор и контроль представляет собой специфический вид деятельности отдельных органов государственной власти, направленный на обеспечение верховенства закона и защиту прав и свобод граждан [4].

Осуществление государственного надзора и контроля, по сути, с использованием специфических элементов, присущих данному виду деятельности, представляет собой механизм реализации функций государственного управления. При этом выделяют различные уровни надзора и контроля с учетом полномочий, прав и предмета контроля (надзора):

- государственный,
- региональный,
- муниципальный,
- ведомственный.

Ведомственный надзор и контроль осуществляется органами исполнительной власти в отношении подведомственных организаций с целью выявления и предупреждения возможных нарушений требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации и иных нормативных правовых актах. Проводится в форме документарных и выездных проверок [5].

Достаточно сложный характер имеет правовая природа отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Основным объектом защиты со стороны органов государственного контроля и надзора является трудовые права работников. Целью защиты является восстановление нарушенных трудовых прав работников, а также обеспечение законных интересов работников на безопасные условия труда.

Надзор и контроль в области охраны труда является деятельностью органов государственной власти, которая направлена на предупреждение, выявление и пресечение нарушений требований со стороны работодателей требований охраны труда, содержащихся в нормативных правовых актах.

Понятие государственного контроля (надзора) определяет совокупность механизмов осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан. «Под государственным контролем (надзором) в Российской Федерации понимается деятельность контрольных (надзорных) органов, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемая в пределах полномочий указанных органов посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения гражданами и организациями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений» [14]. Согласно статьи 353 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) «федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда» [25].

Государственный федеральный надзор за соблюдением российского трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с рядом международных и российских нормативных правовых актов:

- Конвенция № 81 Международной организации труда об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. [9];
- протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда [19];
- Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда [19];
- Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде [19];
- Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» [14].

В соответствии со статьей 2 Конвенции № 81 Международной организации труда об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. «Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы» [9].

В части 1 статьи 12 № 81 Международной организации труда об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. указано, что «инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся» [9].

Федеральной инспекцией труда осуществляется Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательством Российской Федерации регулируются государственный контроль (надзор) и муниципальный контроль.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

«Федеральный государственный контроль (надзор) осуществляется в рамках полномочий органов государственной власти Российской Федерации по предметам ведения Российской Федерации, полномочий органов государственной власти Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации [14].

Региональный государственный контроль (надзор) осуществляется в рамках полномочий субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, полномочий субъекта Российской Федерации по предметам ведения субъекта Российской Федерации.

«Федеральная инспекция труда (ФИТ) – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда), которые находятся в ведении Минтруда России» [25].

Главный государственный инспектор труда Российской Федерации является руководителем Роструда. Назначается и освобождается от должности Правительством РФ. Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

Основные права и обязанности государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора прописаны в Трудовом кодексе российской Федерации и Положении о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (рисунок 1).

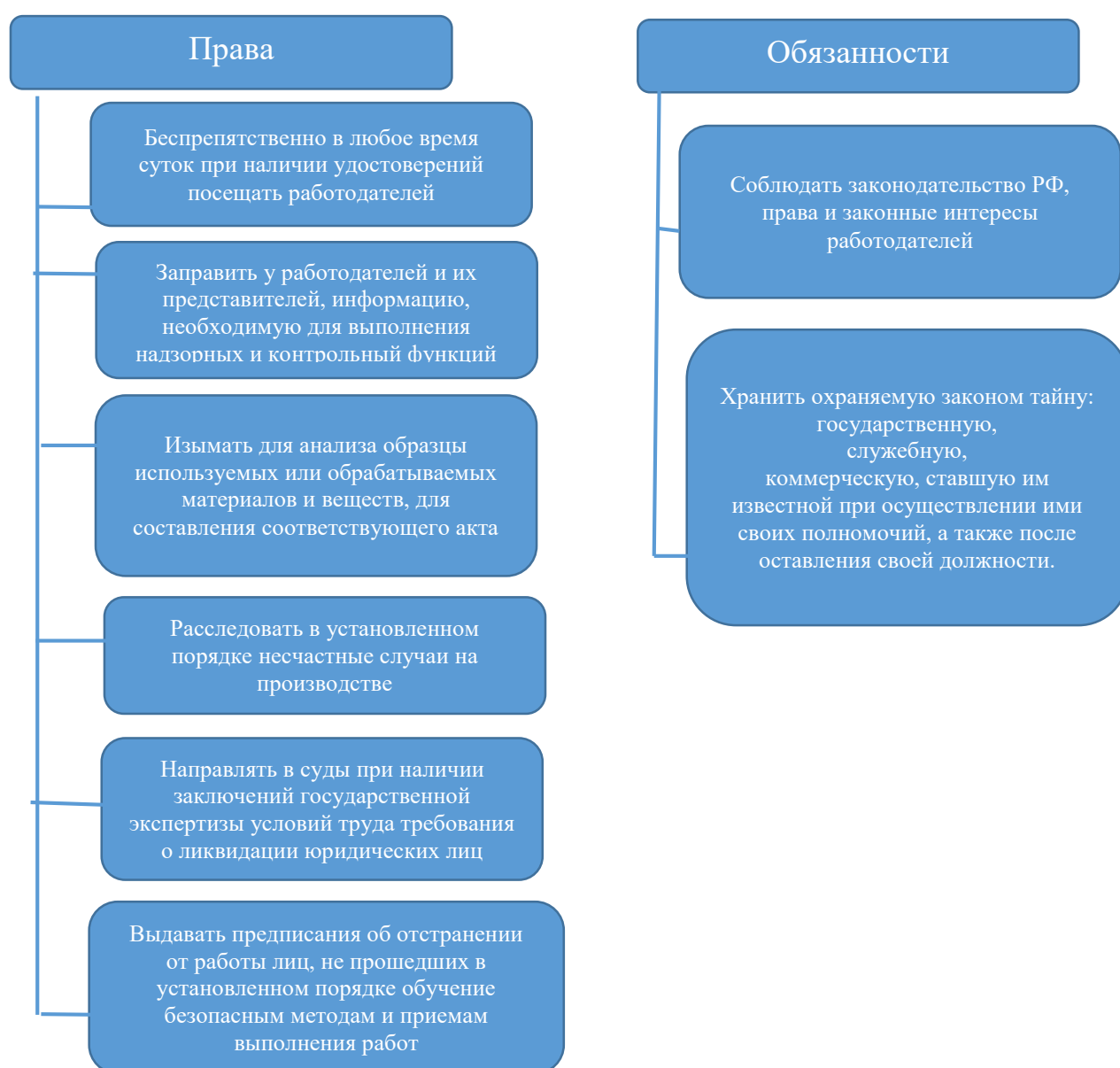


Рисунок 1 – Права и обязанности государственных инспекторов труда

Основные полномочия федеральной инспекции труда указаны в 356 статье ТК РФ. Осуществление федерального государственного контроля (надзор) за соблюдением трудового законодательства, анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, проверка соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, это относится к основным полномочиям Федеральной инспекции труда.

Ведомственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии со ст. 353 Трудового кодекса РФ, осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Основными принципами деятельности государственных инспекторов труда являются гласность, независимость от чужого влияния, беспристрастность в отношении контролируемых лиц, верховенство трудового законодательства и Конституции РФ. А также уважение прав и свобод граждан, прав и законных интересов контролируемых лиц. Деятельность государственных инспекторов труда должна базироваться на таких принципах, как гласность, независимость, беспристрастность, верховенство закона и уважение прав и свобод граждан.

Перед федеральной инспекцией труда стоят задачи обеспечения верховенства закона в сфере трудовых отношений и равноправие всех участников трудовых отношений. С этой целью государственные инспекторы труда обеспечивают соблюдение всеми работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих требования в области охраны труда, своевременно выявляют допущенные нарушения и реализуют свои полномочия с целью профилактики подобных нарушений в будущем. В профилактических целях государственные инспекторы труда осуществляют информационное сопровождение всех субъектов трудовых правоотношений.

## **1.2 Система органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Руководитель федерального органа исполнительной власти берет на себя руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

Основы деятельности федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов указанной на рисунке 2.

---

Основные  
принципы

---

уважение

---

соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина

---

соблюдение законов

---

объективность

---

независимость и гласность

---

Рисунок 2 – Основные принципы деятельности инспекции труда

Основные задачи федеральной инспекции указаны на рисунке 3.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

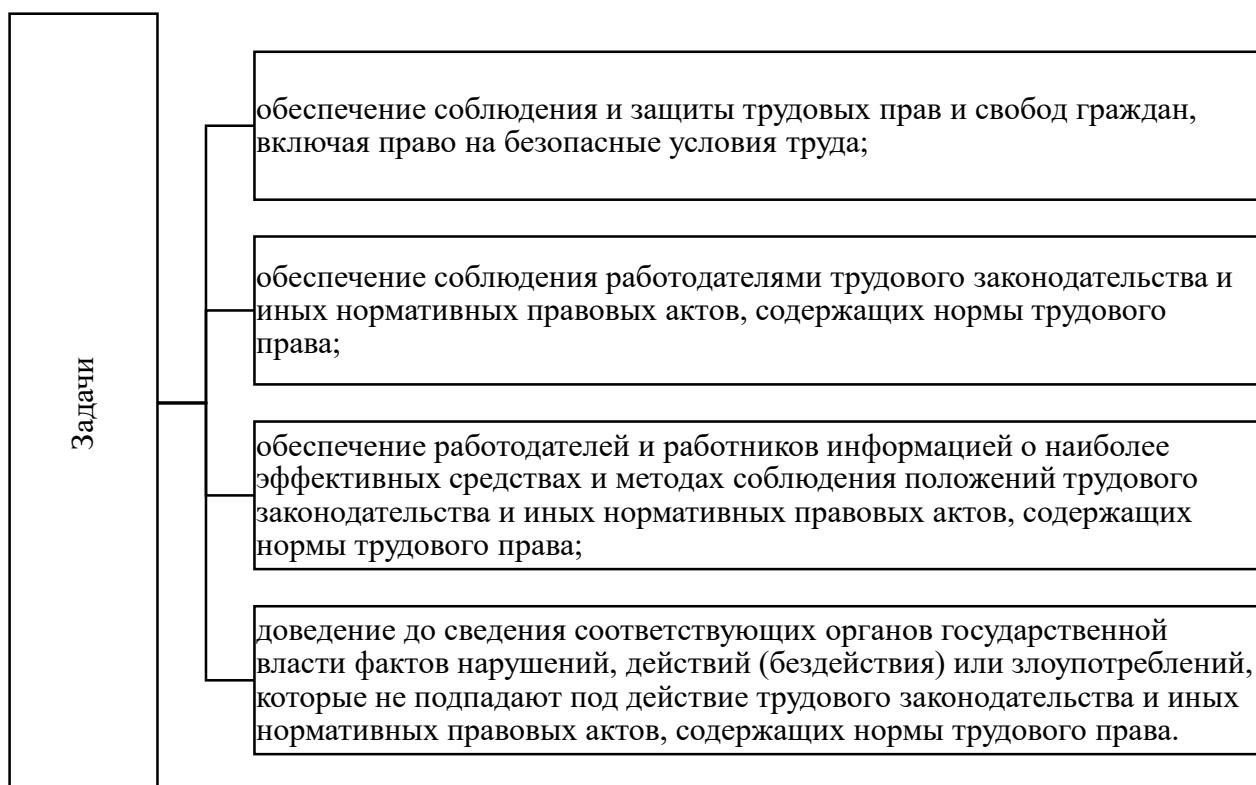


Рисунок 3 – Задачи федеральной инспекции

Федеральная служба по труду и занятости в соответствии с пунктом 4 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324



(в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2013 г. № 988), осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. Территориальными органами Роструда, осуществляющими федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, федеральный государственный контроль (надзор) в сфере социального обслуживания.

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного надзора в области промышленной безопасности.

Выводы. Исследуя, информация во втором разделе первой главы можно выявить основные задачи и принципы работы Федеральной инспекции труда. ФИТ выполняет свою деятельность в тесном взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, объединениями работодателей, другими организациями.

## **Глава 2 Риск-ориентированный подход при проведении проверок в сфере охраны труда**

### **2.1. Совершенствование механизма надзорной и контрольной деятельности за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Понятие риск-ориентированного подхода при проведении проверок появилось в Федеральном законе от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Категория риска объектам надзора и контроля присваивается на основе критериев, перечисленных в Постановлении Правительства РФ от 17.08.2016 № 806. В данном нормативном правовом акте описан общий порядок отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и используемых ими производственных объектов к определенной категории или классу опасности.

В Постановлении в пункте восемнадцать определены специалисты, которые определяют категорию риска (чрезвычайно высокий риск, высокий риск, значительный риск, средний риск, умеренный риск, низкий риск) или класс опасности (первый, второй, третий, четвертый, пятый или шестой).

При применении риск-ориентированного подхода к проведению проверок соблюдения требований трудового законодательства деятельность работодателей (организаций, индивидуальных предпринимателей) относится к определенной категории риска в соответствии с Правилами. Отнесение деятельности организаций или индивидуальных предпринимателей к категории риска осуществляют:

- главный государственный инспектор труда Российской Федерации (его заместитель) при отнесении объекта оценки к категории высокого риска;

- главный государственный инспектор труда в субъекте Российской Федерации (его заместитель) при отнесении деятельности объекта оценки к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

При расчете показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда для организаций или индивидуальных предпринимателей учитывается коэффициент устойчивости их добросовестного поведения, связанного с исполнением обязательных требований.

Для того чтобы рассчитать коэффициент устойчивости необходимо обратить внимание на некоторые показатели, представленные на рисунке 4.

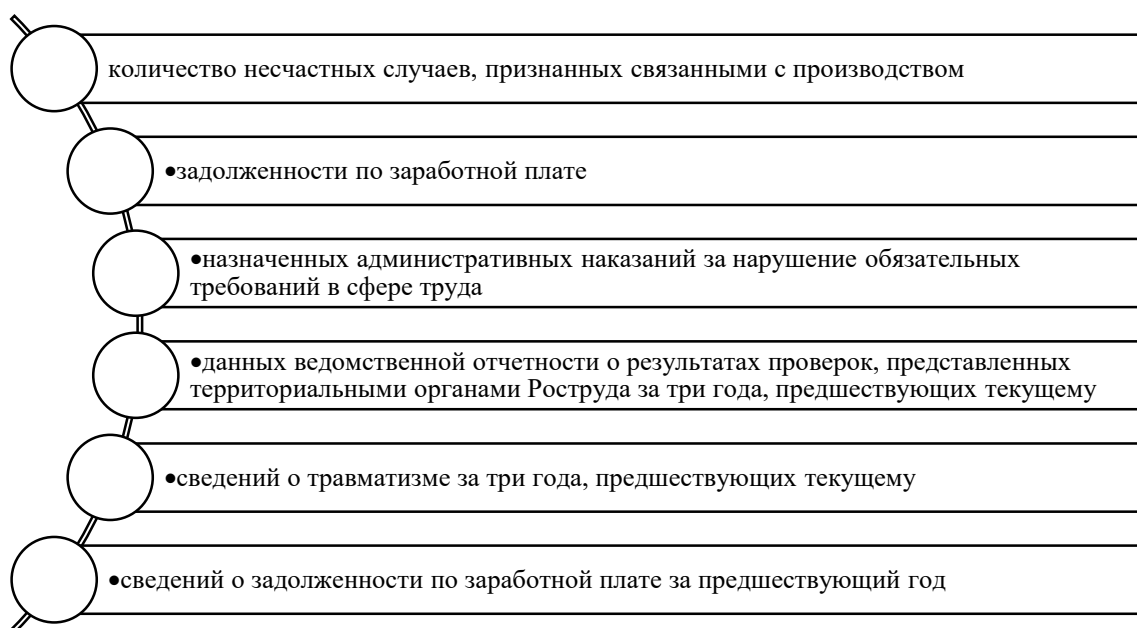


Рисунок 4 – Показатели коэффициента устойчивости

Суть риск-ориентированного подхода заключается в том, что Роструд присваивает всем работодателям определенные категории риска: от низкого к высокому. От присвоенной категории риска зависит периодичность организации и проведения плановых надзорных (контрольных) мероприятий (рисунок 5).

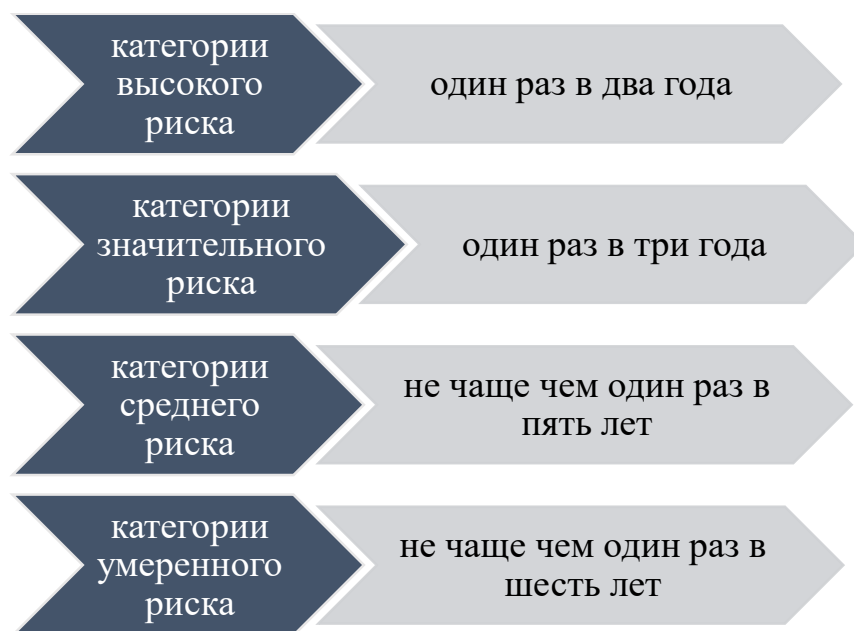


Рисунок 5 – Периодичность проведения плановых проверок

В отношении организации или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся. Категории риска зависят от ряда факторов:

- вид экономической деятельности работодателя;
- численность работников;
- количество допущенных работодателем нарушений трудового законодательства.

Например, у предприятия угольно добывающей промышленности степень риска будет выше, чем у компании с офисными работниками. У работодателя с количеством больше 1000 человек выше, чем у небольшой компании, чем у компании, в которой работают 15 сотрудников. Высокий коэффициент риска будет присвоен работодателю, у которого за последние 3 года были несчастные случаи на производстве или у которых в предшествующему году был выявлен факт наличия задолженностей заработной плате, либо которые привлекались к ответственности за нарушением трудового законодательства.

«Риск - это экономическая категория, отражающая вероятность возникновения неблагоприятных последствий с учетом влияния обстоятельств, которые можно или нельзя контролировать» [25].

В Постановлении Правительства РФ от 17.08.2016 № 806 прописано что необходимо публиковать в какой категории рисков предприятия на официальном сайте Роструд РФ. По ИНН можно проверить организацию в списках работодателей с высоким и значительным уровнем опасности.

В случае если предприятия в списках отсутствует и необходимо узнать в какой категории риска относится предприятие, необходимо подать запрос в ГИТ. Ответ на запрос, будет прислан в течение пятнадцати рабочих дней.

Для того чтобы узнать в чем суть риск-ориентированного подхода необходимо просмотреть несколько документов:

- Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 N 294-ФЗ;
- Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875;
- Постановлением Правительства РФ от 17.08.2016 № 806.

«Риск ориентированный подход - представляет собой метод организации и осуществления государственного контроля (надзора), при котором в предусмотренных настоящим Федеральным законом случаях выбор интенсивности (формы, продолжительности, периодичности) проведения мероприятий по контролю, мероприятий по профилактике нарушения обязательных требований определяется отнесением деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими при осуществлении такой деятельности производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности» [15].

На сайте Роструда размещены списки работодателей, деятельность которых отнесена к категориям высокого и значительного риска. Для того чтобы найти себя в перечне, работодателю необходимо установить фильтры по следующим категориям (регион, в котором осуществляется деятельность, далее

откроется перечень работодателей, на следующем шаге необходимо выбрать субъект РФ, найти наименование и а затем использовать фильтр для поиска того или иного учреждения которое относится к высокому или значительно высокому риску).

Приказом Роструда от 14.06.2017 № 350 утвержден перечень работодателей - юридических лиц и работодателей-физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, отнесенных к категории высокого риска.

Узнать свою категорию риска работодатель может, обратившись:

- к перечням организаций или индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к категориям высокого и значительного рисков, размещенным в интернете на официальном сайте Роструда;
- с письменным запросом в Федеральную службу по труду и занятости.

В случае отсутствия назначенных административных наказаний за нарушение обязательных требований в сфере труда по результатам плановой проверки принимается решение о понижении категории риска, присвоенной деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя, до следующей категории риска.

При наличии смертельного несчастного случая, признанного связанным с производством, за три года, предшествующих текущему, категория повышается до высокого риска. В случае пересмотра решения об отнесении деятельности организации или индивидуального предпринимателя к одной из категорий риска, решение об изменении категории риска на более высокую категорию принимается должностным лицом, уполномоченным на принятие решения об отнесении к соответствующей категории риска.

Решение об изменении категории риска на более низкую принимается должностным лицом, которым ранее было принято решение об отнесении работодателя к категории риска.

## **2.2. Международно-правовое регулирование контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства**

Инспекционная деятельность служб надзора в различных странах на самом деле сильно различается несмотря на то, что во многих случаях организация проверок соблюдения обязательных требований и правил безопасности характеризуется рядом серьезных недостатков. Что же такое обязательные правила безопасности, давайте подробнее рассмотрим:

- правила безопасности труда (проведение инструктажей и знаний по охране труда, прохождение обязательного медицинского осмотра, применение средств индивидуальной защиты, соблюдение требований охраны труда, использование);
- безопасности оборудования (использование только исправный инструмент и оборудование, изолирование источников энергии);
- зданий и сооружений (техническое обследование конструкций и инженерных сетей, проведение своевременных обследований конструкций и инженерных сетей);
- защиты окружающей среды (обеспечение экологической безопасности: ответственное обращение с отходами производства, ограничение деятельности на охраняемых природных территориях, рациональное использование природных ресурсов);
- безопасности пищевых продуктов и гигиены (качество технологических процессов и оборудования, качество сырья и вспомогательных материалов, рецептура, технологические режимы и параметры, условия транспортирования, хранения и реализации, санитарная культура производства);
- безопасности лекарств (характеристика лекарственных средств, эффективность, результативность, побочные действия);

– обращения непищевых продуктов (процесс хранения, перевозки (транспортирования) и реализации продукции, требования к утилизации продукции);

«Особый интерес здесь представляют реформы, реализуемые в 2005 году в Великобритании и в Нидерландах. Среди последних инициатив наиболее интересны реформы, осуществляемые в Литве с 2010 г. и в Италии с 2011г» [32].

Рассмотрим какие существуют «безопасные» проблемы в различных странах мира (рисунок 6).



Рисунок 6 – «Безопасные» проблемы в различных странах мира

На рисунке 7 показаны основные направления реформирования подходов к контроль-надзорной деятельности с применением риск-ориентированного подхода.





Рисунок – 7 Направление действия

В ходе реализации этих реформ потребовалось осуществить изменения по следующим основным направлениям рисунок 8.

«Определение критериев измерения риска для отдельных объектов контроля требует предварительного определения базового понятия «риск». И опыт реформ показывает, что это достаточно неоднозначный вопрос.

Многими службами надзора и учеными-юристами поддерживается точка зрения, что под риском следует понимать риск нарушения установленных обязательных требований» [31].



Рисунок 8 – Направление разработка

Основы данного подхода - это введенные в действие нормативно-правовые акты, определяющие правила безопасности (безопасность труда, обеспечение безопасности на рабочих местах, уголки охраны труда, инструктажи по технике безопасности). За нарушение законов и других нормативно-правовых актов по охране труда ответственные за нарушение требований по охране труда привлекаются к ответственности, может быть дисциплинарное взыскание (выговор, увольнение), административная ответственность (штраф), материальная ответственность (штраф), уголовная (исправительные работы, лишение свободы).

Внедрение такого технократического риск-ориентированного подхода требует получения ответов на следующие практические вопросы в практике инспектирования.

Варианты вопроса представлены на рисунке 9.

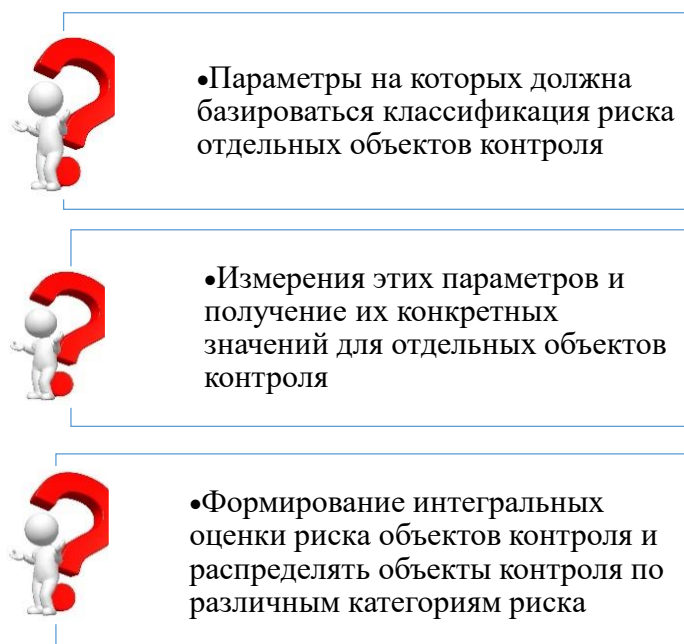


Рисунок 9 – Практические вопросы в практике инспектирования

В России в настоящее время, по данным Минэкономразвития, некоторые службы надзора (например, Ростехнадзор), вообще не располагают полными списками юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся потенциальными субъектами соответствующих контрольных мероприятий.

По мнению некоторых экспертов, информационная система планирования и учета результатов проверок должна включать следующие данные (рисунок 10).

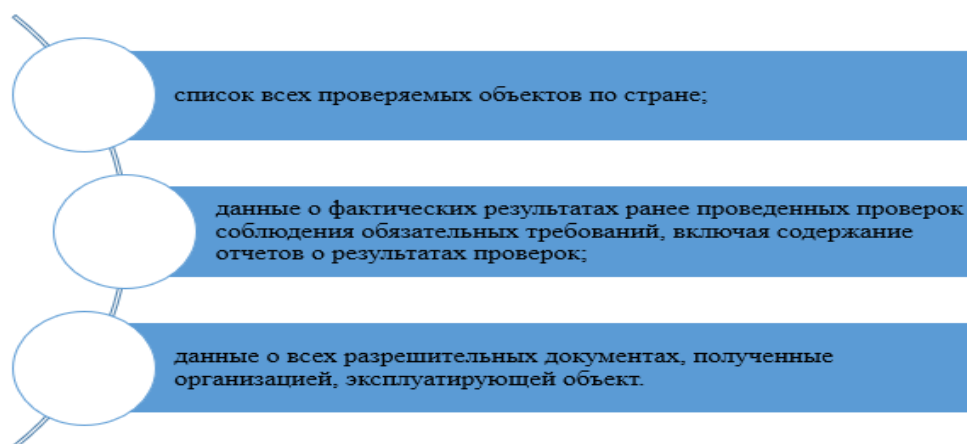


Рисунок 10 – Данные по системе планирования и учета результатов проверки

«Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 19 июня 1947 года на свою тридцатую сессию, постановив принять ряд предложений об инспекции труда в промышленности и торговле, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего одиннадцатого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1947 года об инспекции труда» [10].

Рассмотрим, как проходят трудовая инспекция в Республике Казахстан, каков порядок проведения проверок, в какие сроки должны выполняться проверки, по каким обстоятельствам государственная инспекция может инициировать проверку. Трудовая инспекция Республики Казахстан обладает профессиональным кадровым составом, способная решать сложные задачи по обеспечению государственных гарантий в области безопасности охраны труда.

В Казахстане более 8,5 млн., рабочего населения и при этом все ли знают свои права и обязанности, по сведениям инспекции труда, за прошедший год было выявлено более 1000 нарушений трудового законодательства. В Республике Казахстан трудовые отношения возникают на основе трудового договора, которое заключается между работодателем и работником в двух экземплярах, допуск лица к работе возможен только после заключения договора. В случае если договор не был заключен с работодателем по вине работодателя он несет ответственность в установленном порядке в этом случае трудовые отношения считаются возникшие в того дня, когда работник приступил к своим должностным обязанностям. Только после подписания договора Инициативы проведения проверки могут быть сформированные по разным показателям, обстоятельствам или требованиям, которые будут предъявляться к проведению подобных проверок, установленными законодательствам Республики Казахстан.

В Республике Казахстан имеется Департамент труда и социальной защиты населения, которые занимаются нарушением прав работников. А так же имеется

Управление государственной инспекции труда и миграции, в данный орган исполнительной власти можно подать жалобу о нарушении трудового законодательства. В заявлении необходимо указать:

- ФИО и должность работника, данные работодателя;
- суть претензии;
- просьба лица, который подает жалобу;
- подпись и дату.

К заявлению следует приложить документы, подтверждающие правоту (медицинские справки, выписки из банковского счета, локальные документы организации).

Данные споры рассматривают в два этапа, на первом этапе жалоба подается в инспекцию труда, если истец не получил желаемых результатов, то направляется в суд. Жаловаться в суд рекомендуется, только если у Вас есть твердые доказательства того, что Ваши права нарушены. Например, уволили с работы без выплаты заработной платы. Трудовая жалоба – документ, который содержит сведения о предполагаемом нарушении. Согласно трудовому кодексу Республике Казахстан, государственный контроль за соблюдением законодательства осуществляют государственные инспекторы труда, они относятся к должностным лицам территориальных подразделений органа государственной инспекции труда, это профессионалы, которые способны обеспечивать государственные гарантии и области безопасности. Рассмотрим подробнее, какие бывают трудовые правонарушения (рисунок 11).

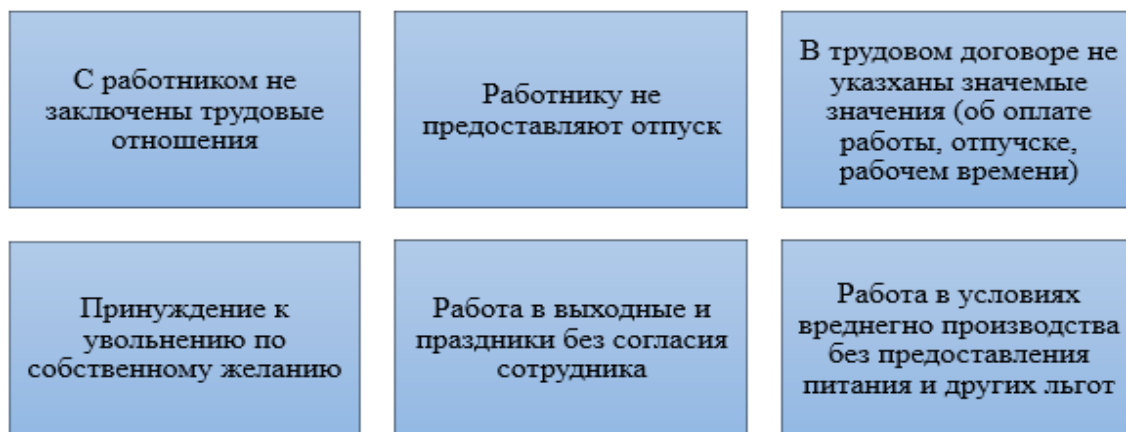


Рисунок 11 - Самые распространенные правонарушения

В случае если работник обратился в Департамент труда, то работодатель должен быть готов к тому, что к нему придет инспектор с проверкой.

Исследуя первый раздел, можно выделить, что каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях. Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы. Национальное законодательство может изъять из-под действия настоящей Конвенции предприятия горной промышленности и транспорта или части этих предприятий.

Если в федеративном государстве выражение «центральный орган» может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации. Для каких целей служит компетентный орган исполнительной власти и какие функции он выполняет рассмотрим на рисунке 12.

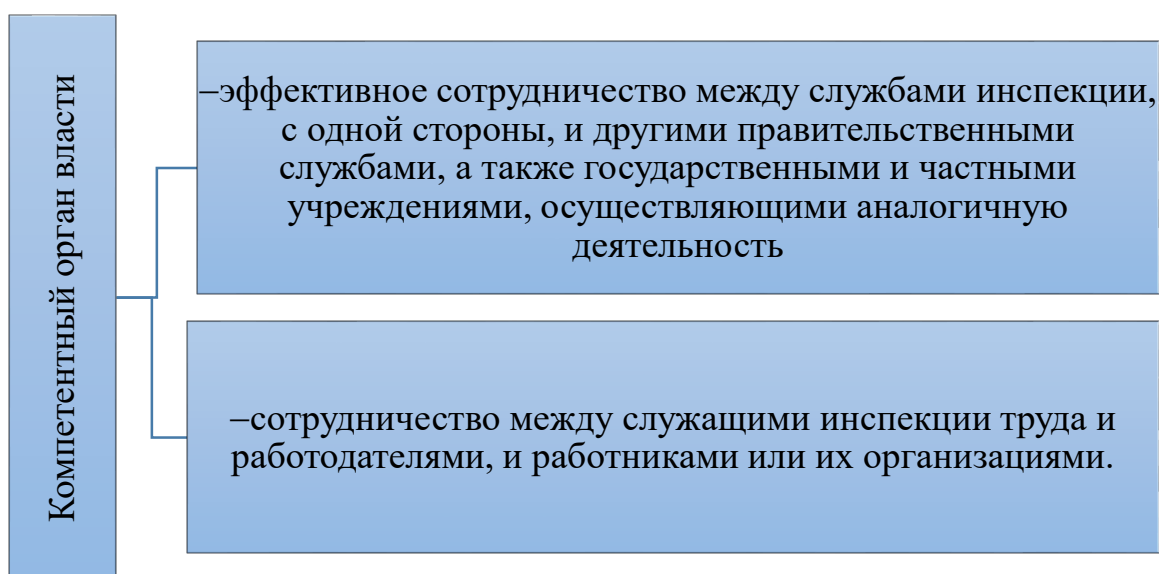


Рисунок – 12 Служба компетентного органа исполнительной власти

Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния.

При условии соблюдения положений, которым национальное законодательство может подчинять набор служащих государственных учреждений, инспектора труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти. Инспектора труда проходят соответствующую подготовку для осуществления своих функций.

В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи.

Каждый Член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных

положений, относящихся к здравоохранению и безопасности работников во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасность работников.

В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Инспекции труда передается информация о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях в таких случаях и таким образом, как это предписано национальным законодательством.

При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

- запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;
- вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;
- предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться



предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.

Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

Вывод: исследуя информацию, можно сказать, что в настоящий момент Россия приняла значительные изменения в системе обеспечения исполнения обязательных требований, связанных с широким внедрением модели риск-ориентированных подходов в контрольно-надзорной деятельности, скорее всего, можно ожидать лишь при заметном ухудшении внешнеэкономической конъюнктуры, снижении доходов бюджета и актуализации антикризисных мер, предусматривающих ограничение расходов бюджета и уменьшение административного давления на бизнес. Ведь основной целью риск-ориентированного подхода является повышение эффективности деятельности предприятия или организации.

## **Глава 3 Предложения по совершенствованию механизма осуществления контрольно-надзорной деятельности**

### **3.1. Предложения по совершенствованию механизма осуществления контрольно-надзорной деятельности**

Регулирование контрольной (надзорной) деятельности в России находится в переходном состоянии. С одной стороны, оно сохранило многие черты советской системы – государственный контроль процесса регулирования и стандартизации, отсутствие независимых проверок. С другой стороны, Россия частично переняла опыт стран Европы, поскольку стандарты больше не являются обязательными для всех предприятий страны, а новые стандарты издаются в соответствии с международными нормами. При заимствовании зарубежного опыта нельзя использовать практику лишь одной страны, поскольку у каждой системы регулирования есть свои достоинства и недостатки. С одной стороны, американская система малоприменима в российских условиях в силу специфики поведения отечественного бизнеса и недостаточной активности гражданского общества. В то же время весьма полезной может оказаться практика отбора лучших добровольных стандартов и присвоения им статуса обязательных на национальном уровне, активно применяющаяся в США. В США практически полностью устранены административные барьеры, но вместе с тем созданы дополнительные риски за счет чрезмерного ослабления государственного контроля.

На сегодняшний день проблемы неэффективного осуществления контрольно-надзорной деятельности являются одним из главных препятствий на пути реализации политики снижения административных барьеров для развития в России.

Эффективность контрольно-надзорной деятельности может быть обеспечена на основе совершенствования существующих методических

подходов к организации предупредительных мероприятий с учетом международного опыта.

В связи с тем, что в настоящий момент не разработано административных регламентов и методических рекомендаций, по осуществлению порядку проведения, оформление отчетных форм, профилактических мероприятий предлагаем следующие пути усовершенствованию данных процедур. Применение риск-ориентированной подхода на примере контрольного мероприятия профилактический визит.

Меры профилактики являются основой основ в рамках Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации от 31.07.2020 №248 который вступил с июля 2020 года, теперь все государственные надзорные контролирующие нас органы свою деятельность в первую очередь направляют на предупреждение каких-либо нарушений профилактический визит это тоже так называемая мера направленная для того чтобы предотвратить нарушение со стороны то ил иной организации прав и законных интересов общества в целом и конкретного работника в частном. В организациях с категорией высокого или значительного риска проводят профилактические визиты.

«В планы проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий на 2023 год не включаются плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении государственных и муниципальных учреждений дошкольного и начального общего образования, основного общего и среднего общего образования, объекты контроля которых отнесены к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска, а в отношении таких учреждений может проводиться профилактический визит продолжительностью один день, не предусматривающий возможность отказа от его проведения.

Срок проведения профилактического визита может быть продлен на срок, необходимый для инструментального обследования, но не более 3 рабочих дней. Срок проведения профилактического визита может быть продлен на срок,

необходимый для инструментального обследования, но не более 3 рабочих дней» [21].

Как сказано в Постановлении, надзорные органы, в том числе Роспотребнадзор и Федеральный государственный пожарный надзор, во время таких профилактических визитов могут оценить соблюдение обязательных требований: провести осмотр, взять пробы (образцы), истребовать документы, провести испытания, инструментальные обследования и экспертизы. При необходимости срок такого визита может быть продлен, но не более 3 рабочих дней. Организации, которые начали свою деятельность недавно и в их отрасли высокий уровень производственного травматизма за последние три года. Если организация обновляла лицензию или получала его впервые государственный инспектор труда в данную организацию придёт в обязательном порядке в течении первого года. Так же претендентами на профилактический визит будут являться организации или предприятия, которые относятся к категориям чрезвычайно высокого, высокого и значительного риска. Для остальных организаций профилактический визит будет проводиться по усмотрению органа контроля. Для некоторых организациях профилактически визит можно провести в так называем дистанционном режиме, например, по видеоконференцсвязи. Рекомендуемая продолжительность мероприятия до 1 рабочего дня. Сведения о профилактическом визите вносятся в Единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий. В чем же заключается профилактический визит и как его проводят, рассмотрим подробнее. Например в одну из организаций приходит инспектор, который проводит некое обследование он должен в рамках профилактического визита дать рекомендации, проконсультировать, проинформировать, собрать сведения, необходимые для отнесения объектов контроля к категориям риска. Обратить внимание работодателя на те или иные нарушения. Во время проведения профилактического визита инспектор труда не может выдавать предписания о нарушении обязательных требований, штрафовать контролируемое лицо. Разъяснения, полученные в ходе профилактического визита, носят рекомендательный характер.

Согласно Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации от 31.07.2020 №248 государственная инспекция труда за 5 рабочих дней оповещает организацию о профилактическом визите, это может произойти по средствам электронного сообщения на официальную электронную почту организации. У работодателя есть права отказаться о проведении профилактического визита за 3 рабочих дня.

Цель проведения профилактического визита — это помощь организациям и гражданам соблюдать обязательные требования, выдать персональные рекомендации, ответить на интересующие вопросы. А главная задача профилактического визита – это помощь работодателю решить сложную ситуацию в сфере труда. Например, об обязательных требованиях, о соответствии объектов контроля категориям риска, об основаниях и рекомендуемых способах снижения категории риска, о видах, содержании и об интенсивности контрольных(надзорных) мероприятий. По результатам профилактического визита в случае, если инспектор выявил какие-либо нарушения, то результатам может назначить внеплановое контрольное (надзорное) мероприятие. В рамках профилактического визита не может выдаваться предписание, представление или какие-либо другие документы угрожающего, организацию нельзя будет привлечь к административной ответственности.

Профилактический визит проводится в форме профилактической беседы (консультации) по месту нахождения контролируемого лица.

Инспектор подготавливает проект плана проведения профилактических визитов на следующий месяц пример проекта можно посмотреть на 13 рисунке. Порядок с учетом поступивших в адрес инспекции заявок от юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на проведение профилактического мероприятия.

**ПЛАН**  
проведения профилактических визитов на \_\_\_ 20\_\_ года

Цели проведения профилактических визитов:

- предупреждение и сокращение количества нарушений подконтрольными субъектами обязательных требований;
- создание мотивации у подконтрольных субъектов к добросовестному поведению и, как следствие, снижение уровня ущерба охраняемым законом ценностям;
- формирование единого понимания обязательных требований в установленной сфере регулирования у всех участников контрольно-надзорной деятельности;
- выявление причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований, определение способов устранения или снижения рисков их возникновения.

Предмет проведения профилактических визитов:

- информирование контролируемого лица об обязательных требованиях, предъявляемых к его виду деятельности либо принадлежащим ему объектам контроля, их соответствии критериям риска, основаниях и рекомендуемых способах снижения категории риска, а также о видах, содержании и интенсивности контрольно-надзорных мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля исходя из его отнесения к соответствующей категории риска.

Правовое основание проведения профилактических визитов:

- ст. 8.2 Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2018 № 1680 «Об утверждении общих требований к организации и осуществлению органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований, установленных муниципальными правовыми актами»;
- п. 2.1 раздела 2 Положения об инспекции административно-технического надзора Ярославской области, утвержденного Постановлением Правительства Ярославской области от 19 марта 2012 года № 205-п.

Наименование контролируемого лица, место нахождения	Срок (дата начала и окончания) проведения профилактического визита

Рисунок 13 – План профилактического визита

В плане содержится информация о наименовании контролируемого лица, места нахождения, сроках (даты начала и окончания) проведения профилактического визита. Цель проведения профилактического визита, это может быть предупреждение и сокращение количества нарушений

подконтрольными субъектами обязательных требований, снижение административной нагрузки на подконтрольные субъекты или создание мотивации у подконтрольных субъектов к добросовестному поведению и, как следствие, снижение уровня ущерба охраняемым законом ценностям.

В срок до 25 числа месяца, предшествующего месяцу проведения профилактических визитов, заместитель начальника инспекции направляет проект плана начальнику инспекции на утверждение. В срок не позднее последнего дня месяца, предшествующего месяцу проведения профилактических визитов, начальник инспекции утверждает своим приказом план и возвращает его заместителю начальника инспекции. Пример планового задания указано на рисунке 14.

**ПЛАНОВОЕ ЗАДАНИЕ  
на проведение профилактического визита**

1. Провести плановый профилактический визит по адресу: \_\_\_\_\_.
2. Наименование контролируемого лица \_\_\_\_\_.
3. Цели, задачи, предмет планового профилактического визита, \_\_\_\_\_.
4. Провести плановый профилактический визит «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года в срок не более 8 часов.
5. Поручить проведение планового профилактического визита следующему должностному лицу: \_\_\_\_\_.
6. Перечень мероприятий, осуществляемых в ходе планового профилактического визита: \_\_\_\_\_.
7. Правовые основания проведения планового профилактического визита:
  - ст. 8.2 Федерального закона от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;
  - Постановление Правительства РФ от 26.12.2018 № 1680 «Об утверждении общих требований к организации и осуществлению органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований, установленных муниципальными правовыми актами»;
  - пункт 2.1. раздела 2 Положения об инспекции административно-технического надзора Ярославской области, утвержденного Постановлением Правительства Ярославской области от 19 марта 2012 года № 205-п.

Отметка о регистрации:

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (№)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность лица,  
осуществившего регистрацию)

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

Рисунок 14 – Пример планового задания

Основанием для проведения профилактического визита является плановое задание. В плановом задании указывается наименование инспекции, фамилии, имена, отчества, наименования должностей должностных лиц инспекции, уполномоченных на проведение профилактического визита, цели, задачи и предмет профилактического визита, место проведения профилактического визита, срок проведения профилактического визита (не более 8 часов), перечень мероприятий, осуществляемых в ходе профилактического визита.

После утверждения планового задания должностное лицо инспекции регистрирует плановое задание путем присвоения ему номера и проставления даты регистрации, о чем в журнале учета плановых заданий делается соответствующая запись, заверяет печатью инспекции и передает его для исполнения должностному лицу инспекции, уполномоченному на проведение профилактического визита.

Должностное лицо инспекции уведомляет юридическое лицо, индивидуального предпринимателя не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала проведения профилактического визита посредством направления уведомления о начале проведения профилактического визита пример представлен на рисунке 15.



Наименование инспекции	_____
Адрес, контактный телефон, Эл. почта Сайт ОГРН ИНН/КПП	_____
На № _____ от _____	_____

(наименование юридического лица,  
(фамилия, имя, отчество (последнее –  
при наличии)  
индивидуального предпринимателя)  
(адрес местонахождения/  
регистрации по месту жительства)

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о начале проведения профилактического визита**

В соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» инспекцией \_\_\_\_\_ (далее – инспекция) организовано мероприятие - профилактический визит по профилактике нарушений обязательных требований, установленных муниципальными правовыми актами в отношении \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии)  
индивидуального предпринимателя)  
по адресу(ам): \_\_\_\_\_  
(адрес нахождения юридического лица, индивидуального предпринимателя)

Дата начала проведения профилактического визита: «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Просим Вас предоставить инспекции возможность провести мероприятие.

Начальник инспекции \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)  
\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество исполнителя, телефон)

Рисунок 15 – Пример уведомления о проведении профилактического визита

В течение двух дней после завершения профилактического визита должностное лицо инспекции составляет акт проведения профилактического визита в 2 экземплярах, в котором указываются:

- наименование инспекции;
- наименование контролируемого лица;
- дата, время и место составления акта профилактического визита;
- реквизиты приказа, на основании которого проводился профилактический визит;
- фамилии, имена, отчества, наименования должностей должностных лиц инспекции, проводивших профилактический визит;

- дата, время, продолжительность и место проведения профилактического визита;
- перечень мероприятий, проведенных в ходе профилактического визита;
- сведения о результатах проведения профилактического визита;
- перечень прилагаемых документов и материалов (при наличии);
- подписи должностных лиц инспекции, проводивших профилактический визит.

К акту проведения профилактического визита прилагаются связанные с результатами профилактического визита материалы и документы или их копии. Пример оформления акта представлен на рисунке 16.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата составления акта)

(место составления акта)

**АКТ**  
**проведения профилактического визита**

1. Основанием проведения профилактического визита является плановое задание от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_\_\_, утвержденное приказом начальника инспекции от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_\_\_.

2. Дата, время, продолжительность профилактического визита: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.; общая продолжительность профилактического визита \_\_\_\_ часов; с \_\_\_\_ часов \_\_\_\_ минут по \_\_\_\_ часов \_\_\_\_ минут.

3. Место проведения профилактического визита (указывается адрес (местоположение), юридического лица, индивидуального предпринимателя) наименование юридического лица, Ф.И.О. индивидуального предпринимателя): \_\_\_\_\_

4. Перечень мероприятий, проведенных в ходе профилактического визита (указываются: вид деятельности контролируемого лица, виды объектов контроля; категории риска объектов контроля): \_\_\_\_\_

5. Профилактический визит проведен следующими должностными лицами (указываются Ф.И.О., должность лица): \_\_\_\_\_

6. В ходе проведения профилактического визита проведены консультации по следующим вопросам: \_\_\_\_\_

7. Результаты проведения профилактического визита (указываются выявленные нарушения обязательных требований со ссылкой на устанавливающий требования нормативный акт): \_\_\_\_\_

8. Перечень рекомендаций по устранению выявленных нарушений обязательных требований: \_\_\_\_\_

9. Перечень прилагаемых документов и материалов: \_\_\_\_\_

Подписи лиц, проводивших профилактический визит: \_\_\_\_\_

С актом проведения профилактического визита ознакомлен(а), копию акта со всеми приложениями получил(а): \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (последнее — при наличии), должность руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(подпись)

Отметка об отказе ознакомления с актом профилактического визита: \_\_\_\_\_  
(подпись уполномоченного должностного лица (лиц), проводившего профилактический визит)

Рисунок 16 – Форма акта о проведении профилактического визита

Положительная сторона профилактического визита состоит в том, что инспектор, выезжая на тот или иной объект, рассказывает про нарушения. Контролируемые лица получают все необходимые сведения о соблюдении обязательных требований в удобном формате – это является эффективным методом информирования.

Предиктивным характером мер является, то что контролируемые лица получают возможность вовремя устранить возможные нарушения и избежать наказания, понизить свою категорию риска (при наличии).

Изучив документы по проведению профилактического визита, можно увидеть, что в документах нет единообразия и понимая, как оформлять отчетные документы по итогу проведения профилактического визита. Поэтому предлагаем внедрить регламентированную процедуру, представленную на 14 рисунке данного мероприятия и разработанные нами формы отчетности. В процедуре на рисунке указано на входных данных на основании каких нормативных документов (приказы, законы, статья) документов проводится профилактические визит, в описании процесса кто ответственный и исполнитель, в выходных данных указан документ, который предоставляется после окончания контрольного мероприятия. А в качестве комментария как приходят уведомления о проведении профилактического визита, в какие сроки работодатель может отказаться о проведении профилактического визита. Напоминаем, что контрольное мероприятие-профилактический визит носит рекомендательных характер.

**Регламентированная процедура  
Профилактический визит**

Входные данные	Операции процесса 1. Ответственный 2. Исполнитель (и)	Выходные данные	Комментарий
----------------	---	-----------------	-------------

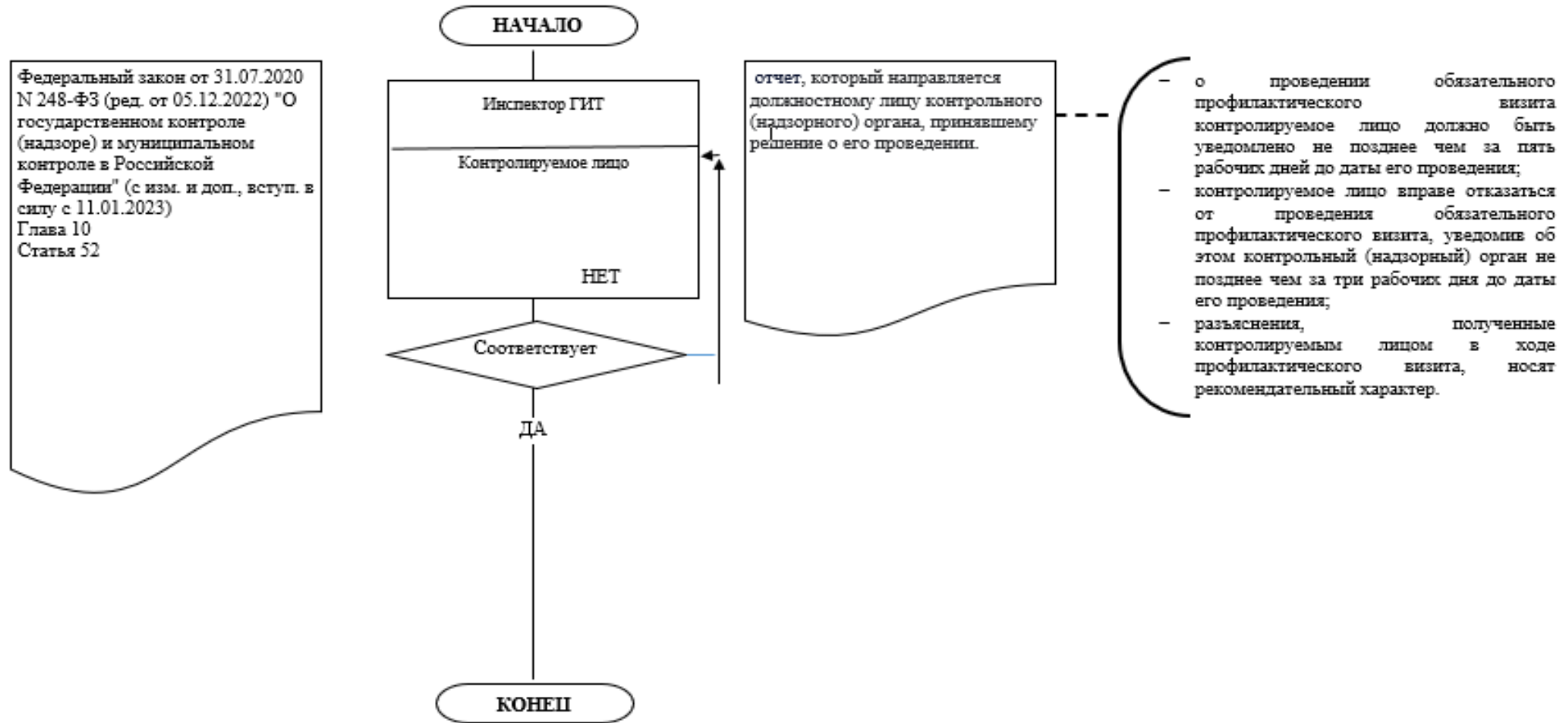


Рисунок 17 – Регламентированная процедура

В данном варианте была представлена процедура в случае, если инспектор самостоятельно направится в организацию для проведения профилактического визита.

Данная процедура позволит во-первых сделать процесс более прозрачным и более понятным для всех участников и для контролируемых лиц и для органов надзора и контроля в лице Государственного инспектора труда, во вторых привести к единообразию результаты этих профилактических визитов, что в том числе поможет и для годовых отчетов Роструда, когда они сводят в единое право примирительную практику своих нормативных документов.

На 18 рисунке в рамках исследования была подготовлена инструкция для Государственного инспектора труда по проведению профилактического визита и прописаны три основных этапа проведения профилактического визита.



Рисунок 18 – Основные этапы профилактического визита

На подготовительном этапе пописаны какие действия должен предпринять инспектор при проведении профилактического визиту. Инспектор обязательно должен предъявить удостоверение (при проведении профилактического визита по месту осуществления деятельности), и сообщить цель своего визита. Если на профилактическом визите присутствуют другие органы контроля, то инспектор должен их также представить. Если мероприятие проходит в дистанционном формате, то инспектору и контролируемому лицу необходимо установить

видеокамеру и микрофон таким образом, чтобы было отчетливо видно и слышно. Контролируемое лицо необходимо проинформировать о пользе профилактического визита, что это уникальная возможность получить рекомендации и разъяснения применительно к конкретному объекту контроля; информирование об особенностях государственного контроля.

На основном этапе прописано время проведения профилактического визита. Определены категории риска объекта контроля. Какие факторы влияют на присвоение категории риска; что для контролируемого лица означает отнесение к одной из категорий риска; каким образом может быть снижена категория риска. Какие могут быть основания для проведения внеплановой проверки в отношении контролируемого лица, наиболее распространенными являются жалобы граждан и организаций о рисках/фактах нарушения требований законодательства на подобных объектах контроля, а также рекомендации по недопущению подобных ситуаций. Контролируемому лицу следует провести ознакомительный обход объекта контроля в целях выдачи практических рекомендаций по повышению его уровня безопасности и недопущению нарушения обязательных требований. Это позволит своевременно обнаружить риски причинения вреда и избежать ответственности за нарушение требований. На протяжении всего мероприятия фиксируйте важную информацию о состоянии объекта контроля в целях своевременного обнаружения рисков причинения вреда.

В заключительном этапе указаны ссылки на те ресурсы, в которых указаны результаты проведения профилактического визита.

Так же были разработаны методические рекомендации по организации профилактического визита. В таблице 1 представлена памятка по профилактическому визиту.

Таблица 1 - Памятка профилактического визита

Смысл мероприятия	Уведомления о визите	Содержание мероприятия	Претенденты на визит	Проведение мероприятия	Полномочия ГИТ	Важность контрольного мероприятия
Профилактические визиты направлены на повышение информированности контролируемых лиц о способах соблюдения обязательных требований. Все разъяснение ГИТ в ходе данного мероприятия носят рекомендательных характер	ГИТ обязана уведомить контролируемое лицо о проведении мероприятия не позднее чем за 5 рабочих дней. Контролируемое лицо вправе отказаться от его проведения не позднее чем за 3 рабочих дня	Цель ГИТ помощь контролируемому лицу соблюдать обязательные требования, выдать персональные рекомендации, ответить на интересующие вопросы	ГИТ проводит профилактические визиты, для лиц приступающим к осуществлению своей деятельностью в определенной сфере (не позднее одного года с начала своей деятельности) лица, объекты контроля которых отнесены к категориям чрезвычайно высокого, высокого и значительного риска	Мероприятие проходит в формате личной встречи или видеоконференцсвязи	ГИТ может консультировать, информировать, проводить сбор сведения, необходимые для отнесения объектов к категории риска	Эффективный метод информирования. Продуктивный характер мер. Повышение лояльности к органам власти

В случае если контролируемое лицо столкнулся с профилактическим визитом, как же лицу подготовиться к проведению профилактического визита? Для этого в рамках исследования были подготовлены методические рекомендации для контролируемых лиц (рисунок 19).

Срок	Способ	Форма
<ul style="list-style-type: none"><li>• ГИТ уведомит работодателя за 5 рабочих дней о проведении профилактического визита</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Инспектор может использовать в качестве уведомления это письмо на официальную электронную почту.</li><li>• Без уведомления профилактический визит проводить нельзя</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• дата</li><li>• формат</li><li>• адрес, в случае если проф. визит с выездом</li><li>• основание</li></ul>

Рисунок 19 – Информация о проведении профилактического визита

На рисунке 20 наглядно видно, как найти сведения в реестре КНМ, для этого необходимо внести реквизиты ИНН организации, В случае если организации нет в реестре КНМ, то проведение профилактического визита не планируется.

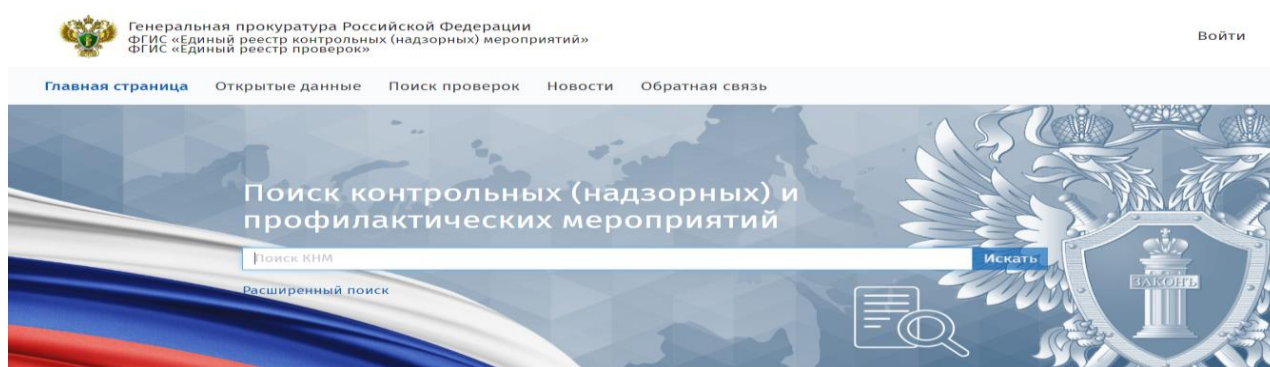


Рисунок 20 – Реестр контрольных мероприятий



## На рисунке 21 представлена информация о проведении профилактического визита в реестр КНМ

Генеральная прокуратура Российской Федерации  
ФГИС «Единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий»  
ФГИС «Единый реестр проверок»

Войти

Главная страница Открытые данные **Поиск проверок** Новости Обратная связь

6320005915 **Искать** **Фильтры** Действия ▾

Найдено 373 КНМ

НОМЕР МЕРОПРИЯТИЯ	ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН	ИНН	ОГРН	НАИМЕНОВАНИЕ ПРОВЕРЯЕМОГО ЛИЦА	МЕСЯЦ НАЧАЛА ПРОВЕДЕНИЯ КНМ	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА)	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНА ПРОКУРАТУРЫ
63230061000203622461	248-ФЗ	6320005915	1036300992793	ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "КУЙБЫШЕВАЗОТ"	Ноябрь 2023 года.	ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ ПО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ	Прокуратура Самарской области
642303323958	294-ФЗ	6320005915	1036300992793	ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "КУЙБЫШЕВАЗОТ". Радиационные источники, содержащие в своем составе только радионуклидные источники четвертой и пятой категорий радиационной опасности	Ноябрь 2023 года.	Волжское МТУ по надзору за ЯРБ Ростехнадзора	Управление Генеральной прокуратуры РФ в Приволжском ФО
63230041000103514737	248-ФЗ	6320005915	1036300992793	ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО "КУЙБЫШЕВАЗОТ"	Октябрь 2023 года.	Управление Роспотребнадзора по Самарской области	Прокуратура Самарской области

Рисунок 21 – Реестр контрольно-надзорных мероприятий

Работодатель вправе отказаться от проведения профилактического визита. Для этого уведомьте Гострудинспекцию за три рабочих дня до профилактического визита. Уведомление об отказе можно предоставить заказным письмом, на электронную почту или нарочно. В случае если профессиональный визит заменит плановую проверку, то отказаться от него нельзя. На 22 рисунке представлено форма уведомления об отказе.

Каждый работодатель может направить в Гострудинспекцию просьбу о проведении профилактического визита. У работодателя может быть две цели инициировать мероприятие:

- получить консультацию, проверить себя;
- избежать проверки ГИТ.

Обращение в ГИТ для проведения профилактического визита, если: организация указана в плане проверок на 2023 год, если профилактический визит

проведут в течение трех месяцев до даты плановой проверки, Гострудинспекция вправе исключить проверку из плана.

Наименование организации Уведомление Дата _____ № _____  <b>Об отказе о проведении профилактического визита</b>		Государственному инспектору труда И.О. фамилия От директора (Наименование организации (Фамилия И.О.)	
Уважаемый _____			
В ответ на уведомление о проведении профилактического визита От _____ № _____, руководствуясь правом, предусмотренным частью 6 статьи 52 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», отказывает в проведении (Дата проведения профилактического визита) по адресу _____.			
Генеральный директор (должность)	Подпись	ФИО	

Рисунок 22 – Уведомление об отказе от профилактического визита

На 23 рисунке представлена регламентированная процедура в случае, если контролируемое лицо самостоятельно изъявит желание провести контрольное мероприятие профилактический визит. В процедуре указаны входные данные, операции процесса, выходные данные и конечно же комментарии, в котором прописаны какие сведения необходимо указать при подаче уведомления.

**Регламентированная процедура  
Профилактический визит**

Входные данные	Операции процесса 1. Ответственный 2. Исполнитель (ц)	Выходные данные	Комментарий
----------------	---	-----------------	-------------

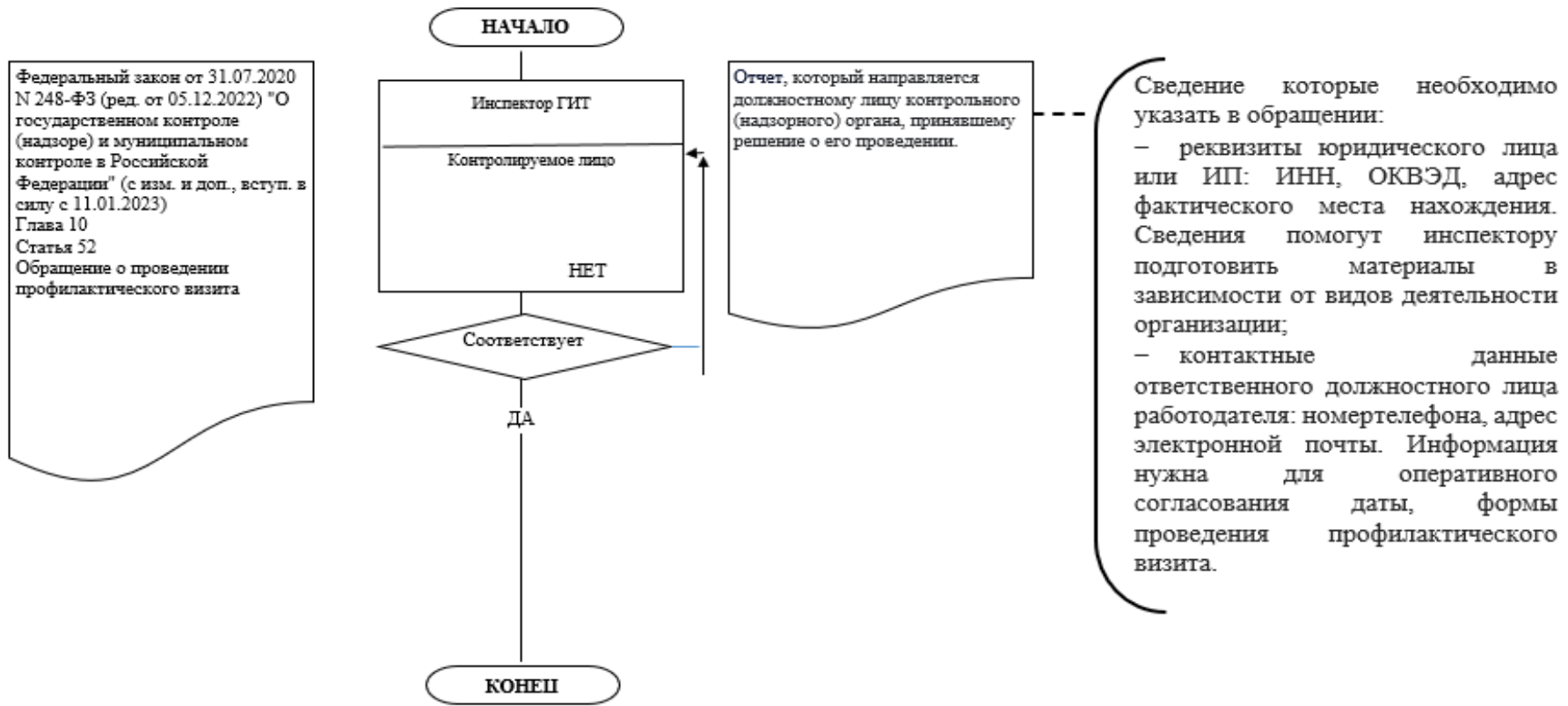


Рисунок 23 – Профилактический визит по запросу  
работодателя

Если цель профилактического визита – получить консультацию по интересующим вопросам, укажите в письме также примерные темы, чтобы инспектор заранее подготовился к беседе, подобрал предписания, актуальные судебные решения и другие материалы. Форма обращения рисунок 24.

Наименование организации	Руководителю Государственному инспектору
Уведомление	труда в городе _____
Дата _____ №	И.О. фамилия
<b>ОБРАЩЕНИЕ</b>	От директора (Наименование организации
<b>О просьбе провести профилактический</b>	(Фамилия И.О.)
<b>визит</b>	

Уважаемый \_\_\_\_\_

Руководствуясь правом, предусмотренным частью 3 статьи 45 и частью 1 статьи 52 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», прошу организовать проведение профилактического визита (Наименование организации, ИНН, ОКВЭД) форма проведения по адресу \_\_\_\_\_ Ответственное лицо со стороны (наименование организации) специалист по охране труда Фамилия (номер телефона, эл. Почта). В рамках профилактического визита прошу осуществить консультирование по вопросам \_\_\_\_\_

Генеральный директор  
(должность)

Подпись

ФИО

Рисунок 24 – Форма обращения о проведении профилактического визита

Профилактический визит проходит в формате беседы. Инспектор не запрашивает документы по организации, кроме случая, когда собирает информацию для присвоения категории риска.

При проведении профилактического визита инспектор сообщает работодателю сведения:

- требования законодательства, которые нужно соблюдать исходя из деятельности организации;

- категория риска, которую присвоили организации;
- способы снижения категории риска;
- виды и периодичность контрольных мероприятий, которые проведут в организации исходя из категории риска.

Инспектору можно задать любые вопросы по трудовому законодательству.

При проведении профилактического визита не выдают предписания об устранении нарушений обязательных требований. Разъяснения, которые дает инспектор, носят рекомендательный характер.

В 2023 году к работодателю могут прийти с профилактическим визитом, от которого не всегда можно отказаться. Если в организации найдут нарушения, то инспектор инициирует внеплановую проверку и сможет выписать штраф.

На основании второго раздела можно сказать, что профилактический визит направлен на недопущение нарушений, а не на обеспечение карательных мер. В ходе проводимой профилактической процедуры разъяснения носят исключительно рекомендательный характер, соответственно, возможность применения каких-либо карательных санкций по отношению к субъекту исключена.

### **3.2 Оценка эффективности предложений**

Оценка эффективности функции государственного надзора и контроля Министерства труда и социальной защиты является одной из главных проблем оценки эффективности деятельности федеральной инспекции по труду и занятости государственного исполнительного органа, и привлекает к себе внимание в течение последнего десятилетия. Использование форм, целей, методов контроля и их оценки, способы их осуществления зависят от государственного и общественного строя, а также существующих в нем правовой системы, уровня развития демократии, защиты прав человека, права на труд, закрепленных Конституцией Российской Федерации.

Продукт контроля государственных структур – невозможно потрогать как товар или услугу, он будет, является информационным продуктом контроля (надзора), который будет побуждать действовать в рамках законодательства. На 25 рисунке можно увидеть пример информативного продукта.



Рисунок 25 – Схема информативного продукта.

По какому качеству можно оценить эффективность работы объектов управления рассмотрим на рисунке 26.



Рисунок 26 – Эффективность работы объектов управления

Данный подход позволит усовершенствовать, мониторинг и выработку направлений реформирования органов госструктур, что проводится в рамках реализуемой ныне Концепции административной реформы, в их числе следует выделить:

- соблюдение принципа верховенства закона (ответственность за нарушение закона, любое нарушение закона должно быть пресечено);
- компетенция госслужащих (знания, умения, навыки, профессиональный опыт, мотивация деятельности, способности и профессиональные интересы, этика поведения);
- качество нормативного регулирования экономики, трудовых отношений (субъекты трудовых отношений между работником и работодателем, трудовой договор, виды ответственности, регулирующие трудовые отношения);
- независимость государственной службы от политического давления, степени доверия к политике государства (Государственная (гражданская) служба, Федеральная Государственная гражданская служба, Военная служба, Государственная гражданская служба субъектов РФ, Правоохранительная служба);
- право голоса и подотчетность (избирательные комиссии, право совещательного голоса и др.)

На сегодняшний день оценка материального стимулирования должна не только способствовать повышению мотивации государственных слушающих, осуществляющие контрольно-надзорные функции к качественному выполнению персональных задач, но и обеспечить объединение интересов государственных слушающих и контрольного надзорного органа, формируя у каждого участника ясное восприятия своей роли в достижении общественно значимых результатов деятельности органа.

На основании приказа № 608 от 16.10.2017 «Об утверждении показателей результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности и

перечня ведомственных актов Федеральной службы по труду и занятости и приказами территориальных органов», были утверждены показатели оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих с учетом целей и задач реформы контрольно-надзорной деятельности.

Целями системы будет являться эффективное управление кадрами за счет выявления результатов деятельности, обеспечение системного единообразия к оценке подходов и материальному стимулированию, повышение обоснованности применяемых в отношении служащих кадровых решений, повышение мотивации служащих к добросовестному и качественному исполнению должностных обязанностей.

Оценка эффективности будет проводиться на основе соблюдения базовых принципов, таких как, измеримость, принцип полноты охвата, принцип актуальности, релевантности и целесообразности, принцип периодичности и автоматизации. На рисунке представлены описание каждого вида принципа (рисунок 27).

Принцип измеримости	Принцип полноты охвата	Принцип актуальности	Принцип автоматизации	Принцип периодичности	релевантность и целесообразность
<ul style="list-style-type: none"> <li>• в системе оценки большая доля приходится на показатели, поддающиеся расчету, с приведением формул расчета показателей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• включение в систему оценки всех ключевых показателей, которые характеризуют исполняемые служащими должностные обязанности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ и обновление показателей с учетом изменений в реализуемых функциях, задачах и полномочиях Роструда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение автоматизации функционирования системы оценки посредством информационно-коммуникационных технологий и четкости алгоритма осуществления оценки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение регулярности проведения оценки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выбор набора показателей, учитывающих все особенности организации деятельности служащего и в целом органа</li> </ul>

Рисунок 27 - Базовые принципы системы



Формирование основных показателей эффективности основывался на системе показателей, ориентированных на достижение как стратегических целей, так и на оперативно тактические задачи Государственной инспекции труда. Ответственным за проведение оценки и уполномоченными на принятие решений по результатам оценки являются: руководители и заместители ГИТ, сотрудники структурного подразделения органа по вопросам организации и эффективности контрольно-надзорной деятельности, по вопросам государственной службы и кадров, по вопросам финансового обеспечения.

Ключевыми показателями эффективности будет являться оценочные критерии, используемые для определения персональной эффективности исполнения служащим должностных обязанностей в рамках обеспечения реализации контрольно-надзорной функции, преимущественно поддающийся количественному измерению и являющийся значимым с точки зрения достижения итоговых целей деятельности.

Данная система оценки позволяет одновременно стимулировать служащих к решению личных задач и достижению персональных результатов, развивать чувство ответственности за результаты в той сфере деятельности, в рамках которой служащие исполняют должностные обязанности.

Ключевые показатели будут делиться на общие и персональные показатели эффективности.

К персональным ключевым показателям относятся показатели качества выполненных работ, соблюдение сроков выполнения работ, дисциплина. Данные показатели отражает оценку непосредственного руководителя качества выполнения каждым находящимся в его подчинении служащим персональных работ и задач в рамках исполнения возложенных на него должностных обязанностей.

Ключевые показатели сроки необходимы для оценки своевременности выполнения каждым служащим персональных работ и задач в рамках исполнения возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде.

Для того чтобы посчитать КПЭ сроки, необходимо определить долю своевременно выполненных работ и задач в общем количестве полученных ответственному для выполнения работ и задач в отчетном периоде по первой формуле:

$$\text{КПЭ сроки} = P_v/P_z \quad (1)$$

где  $P_v$  – количество своевременно выполненных служащим персональных работ и задач за отчетный период

$P_z$  – количество задач и работ, порученных для выполнения служащему в отчетном периоде.

Далее рассмотрим подробнее на 28 рисунке, какие критерии будут включать в себя показатели сроки и дисциплина

Ключевой показатель сроки



Для каждого служащего в зависимости от реальной оценки ежемесячного (ежеквартального) количества поручений и документов могут учитываться как все поручаемые служащему работы, так и только те задачи, своевременное исполнение которых имеет особую важность

Плановый и фактический срок выполнения работы фиксируются в системе электронного документооборота органа, в резолюции руководителя, на визовом экземпляре проекта документа

Ключевой показатель дисциплина



Для оценки соблюдения служащим служебной дисциплины, а также ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

В случае если у служащего имеется действующее в отчетном периоде дисциплинарное взыскание или взыскание за коррупционное правонарушение, то КПЭ-дисциплина принимается равным 0, в ином случае — 1.

Рисунок 28 – Описание ключевых показателей

Инспекторам в зависимости от уровня должности так же установлен показатель свидетельствующие о качестве проведенных проверочных мероприятий:

- доля исполненных постановлений (устраненных нарушений), например, в общем объеме выданных постановлений (выявленных нарушений),
- доля отмененных судом постановлений (решений) в общем объеме постановлений (решений).

Схема расчета представлена во второй формуле:

$$\text{КПЭ (итог)} = \frac{\sum_n^1 \text{КПЭ общее}}{n} * K_o + \frac{\sum_n^1 \text{КПЭ персональные}}{m} * K_p \quad (2)$$

где  $\sum_n^1$  КПЭ общее – Сумма значений всех общих показателей КПЭ

n – Количество общих КПЭ, установленных в должностном регламенте слушающего

$\sum_n^1$  КПЭ персональные - Сумма значений всех персональных показателей КПЭ

m - Количество персональных КПЭ, установленных в должностном регламенте слушающего

Ko и Kp – значение весов общих персональных КПЭ

Данная оценка эффективности позволит государственному инспектору труда добиться определённых результатов в достижении оперативно тактических задач. Новая система позволяет Государственной инспекции труда повысить эффективность надзорной деятельности за счет ее автоматизации как целевого процесса, обеспечит переход к модели управления деятельностью государственных инспекций труда и инспекторов на основе использования ключевых показателей эффективности и стимулирования роста данных показателей.

$$\text{КПЭ (итог 1)} = \frac{\sum_{20}^1 100}{20} * K_o + \frac{\sum_{12}^1 10}{12} * K_p \quad (3)$$

Приведем пример расчета для того чтобы посчитать итоговый ключевой показатель эффективности. Для проведения расчета нам понадобятся оценочные критерии, которые в дальнейшем будут использованы в формуле. Для получения

результата по итоговому ключевому показателю, необходимо просчитать ключевые показатели общие и персональные. Ключевые показатели общие будут единые для всех служащих, которые исполняют свои должностные обязанности. В нашем случае ключевой показатель общее будет равняться числу 100. Для персонального ключевого показателя, необходимо будет учитывать показатели (качество, сроки и дисциплина, рисунок 29).



Рисунок 29 – Виды персональных ключевых показателей

Для расчета по формуле предположим значение КПЭ качество – 9, КПЭ дисциплина - 1. Важно учесть, что в случае, если у слушающего были дисциплинарные взыскания, то в этом случае КПЭ дисциплина будет приниматься равным 0. Для того чтобы рассчитать КПЭ сроки необходимо учесть два значения  $P_v$  и  $P_z$ , где  $P_v$  – это количество своевременно выполненных служащим персональных работ, а  $P_z$  – это количество задач и работ, порученных для выполнения работ в отчетном периоде. В нашем случае значение  $P_v$  у нас будет 9, а значение  $P_z$  равняется 10. Значение  $n$  – будет являться количеством общих КПЭ. Значение  $m$  - Количество персональных КПЭ, установленных в должностном регламенте слушающего. Предположим, в регламенте за отчетный период было выставлено 20 видов работ, а по факту было выполнено 12.

$$\text{КПЭ (итог 2)} = \frac{\sum_{20}^1 100}{20} * \text{К}_O + \frac{\sum_{12}^1 10}{16} * \text{К}_П \quad (4)$$

При расчете показателя КПЭ итогового необходимо выполнить до внедрения предлагаемых регламентированных процедур, которые упрощают порядок проведения профилактического визита и сокращают трудовые и временные затраты и инспекторов и после проведения. Если мы посчитаем КПЭ дельта, по формуле то будет видно КПЭ 1 до будет выше КПЭ 2 будет ниже разница между ними это как раз эффективность работы инспектора что он сокращает время на выполнения профилактического визита и оформление отчетных документов.

$$\Delta \text{КПЭ} = \text{КПЭ}_1 - \text{КПЭ}_2$$

$$\Delta \text{КПЭ} = 20 - 16$$

Почему произойдет такая ситуация, что показатели эффективности вырастут, благодаря регламентированным процедурам, уменьшится количество времени на подготовку документов к проведению проверки, а также для оформления отчетных документов. Данное Внедрение направлено на то, чтобы, обеспечить прозрачность и эффективно произвести оценку результатов профессиональной служебной деятельности служащих. Предложенное внедрение будет базироваться на совокупности показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности служащих, взаимосвязанных с общими показателями результативности и эффективности соответствующего вида контрольной (надзорной) деятельности, а также на формировании качественной системы материального стимулирования в органах по итогам оценки.

## Заключение

Проведенное исследование показало, что, несмотря на существование научных публикаций, предлагающих концептуальное обоснование риск-ориентированного регулирования как системы подготовки и принятия управленческих решений на основе комплексного и непрерывного анализа и оценки рисков с последующим определением приоритетов регулирования и распределения ресурсов на реализацию регулирующего воздействия, реальные масштабы его использования до недавнего времени оставались весьма ограниченными. Лишь немногие страны лидеры (Великобритания, США, Австралия) сделали серьезные шаги по практическому внедрению системной методологии риск-ориентированного регулирования в повседневную работу правительства и отдельных ведомств. В других странах, в том числе и в России, полноценное внедрение методологии риск-ориентированного регулирования в практику государственного управления остается задачей на перспективу. Применение риск-ориентированного регулирования в практике государственного и муниципального управления предоставляет органам власти следующие интересные возможности:

- уменьшение количества объектов регулирования за счет ранжирования рисков и отказа от политики «нулевых» рисков;
- возможность контроля за распределенными рисками за счет организации системного и непрерывного анализа и оценки рисков;
- приоритет профилактических мер при осуществлении регулирующих воздействий;
- развитие сотрудничества с бизнес-структурами и сближение методов регулирования в государственном и частном секторах экономики;
- достижение прозрачности, легитимности и объективности определения приоритетов государственного регулирования и распределения соответствующих ресурсов;
- содействие устойчивому социально-экономическому развитию страны.

Вместе с тем потенциал риск-ориентированного подхода испытывает влияние ряда серьезных ограничений:

- необходимости более полной, комплексной и достоверной информации в разрезе длительных временных рядов;
- субъективности в восприятии и оценке рисков, условности определения пороговых индикаторов безопасности;
- необходимости централизации некоторых контрольно-надзорных функций государства;
- необходимости более высокой квалификации государственных служащих;
- необходимости более глубокого познания закономерностей и особенностей функционирования социально-экономических систем.

В настоящее время в России уже сложились некоторые предпосылки для эффективного использования методологии риск-ориентированного регулирования:

- принята Стратегия национальной безопасности;
- в отдельных функциональных сферах присутствуют и используются многие элементы риск-ориентированного регулирования;
- реализованы стратегически значимые мероприятия административной реформы;
- осуществляется внедрение системы оценки регулирующего воздействия.

Другие предпосылки эффективного применения риск-ориентированного регулирования в российских условиях находятся в стадии формирования:

- наблюдается распространение принципов риск-менеджмента в государственном секторе и повышение квалификации государственных служащих;
- активно развиваются информационные технологии, используемые органами власти, и формируются межведомственные базы данных;
- программно-целевой подход становится базовым механизмом государственного и муниципального управления.

В то же время серьезными барьерами на пути полноценного внедрения риск-ориентированного регулирования в российскую практику государственного и муниципального управления остаются:

- отсутствие единства интересов государства, бизнеса и общества;
- чрезмерная политизированность принятия управленческих решений;
- игнорирование в российской практике формализованных и рациональных методов распределения ресурсов в государственном секторе, связанных с использованием современной методологии анализа издержек и выгод.

Серьезное замедление темпов экономического роста в России и поиск нестандартных путей стимулирования развития несырьевого сектора в условиях жестких бюджетных ограничений актуализируют необходимость осуществления принципиальных изменений в системе государственного управления, связанных с внедрением риск-ориентированных подходов. Это позволит оказать реальную поддержку бизнесу за счет ослабления административного давления со стороны органов государственного контроля при одновременном сокращении государственных расходов, не допуская при этом роста частоты и масштабов реализации различных рисков природного, техногенного, социального и финансово-экономического характера.



## Список используемых источников

1. Алиева З.А. Деятельность государственных инспекторов труда как способ защиты трудовых прав работников: проблемные вопросы / З.А. Алиева // Юридический вестник ДГУ. - 2016. - №3. - С. 108-113.
2. Гончаров С. А. Взаимодействие органов прокуратуры и государственных инспекций труда // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. 2017. № 4 (44). С.37-43.
3. Гулягин А. Ю. Государственный контроль и прокурорский надзор: правовое соотношение понятий и процедур // Государственная власть и местное самоуправление. 2012. № 5. С. 31
4. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. URL: (дата обращения 02.05.2022)
5. Ерёмкин В.А., Баринаева В.А. Зачем нужно реформировать государственный контроль и надзор в сфере труда в России // Власть и государственное управление. 2016. С. 48-57
6. Интегрированная система менеджмента [Электронный ресурс] Промышленная безопасность и охрана труда URL : <https://www.kuazot.ru/responsibility/ism/#politika>
7. Карлик Е.А. Экономика России в условиях ресурсных ограничений [Электронный ресурс] URL : [https://unecon.ru/sites/default/files/sbornik\\_1.pdf](https://unecon.ru/sites/default/files/sbornik_1.pdf) (дата обращения 17.06.2022)
8. Капралова Ю.Г. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства как показатель эффективности государственного управления / Ю.Г. Капралова // Научный поиск. - 2015. - №1.3. - С. 36-39.
9. Колмакова Ек. М., Колмакова Евг. М., Микрюкова А. С. Органы исполнительной власти как институт региональной системы регулирования социально-трудовых отношений // Общество, экономика, управление. 2018. Том 3. №2. С. 12-16.

10. Крекова М.А., Пересторонина В.С. Проблемы достижения эффективности работы государственных инспекций труда: вопросы теории и правоприменения // Вестник ИрГТУ. 2013. №8 (79). С. 279-282

11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=326361&fl84d=134&dst=1000000001,0&rnd=0.8076628182356427#05855197385669555> (дата обращения 02.05.2022).

12. Конвенция № 81 Международной организации труда (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «Об инспекции труда в промышленности и торговле» [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/konventsija-n-81-mezhdunarodnoi-organizatsiitrada-ob/> (дата обращения 02.05.2022).

13. Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/8315346> (дата обращения: 02.05.2022).

14. Лихачёв А.Д., Пиндоля В.Р. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства // Вестник магистратуры. 2018. № 12-5(87). С. 74-75.

15. Масленникова Е.В. Анализ российского опыта реформирования контрольно-надзорной деятельности (часть 1) // Вестник РУДН. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. Том5. №2. С. 134-148

16. Масленникова Е.В. Анализ российского опыта реформирования контрольно-надзорной деятельности (часть 2) // Вестник РУДН. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. Том5. №3. С. 318-342

17. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_358750/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) (дата обращения 02.05.2022).

18. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_83079/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079/) (дата обращения 02.05.2022).

19. О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (вместе с «Правилами отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности») [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 17.08.2016 №806. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_203819/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203819/) (дата обращения 02.05.2022).

20. О порядке формирования плана проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий на очередной календарный год, его согласования с органами прокуратуры, включения в него и исключения из него контрольных (надзорных) мероприятий в течение года [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. №2428 URL: <https://base.garant.ru/400170416/> (дата обращения 02.05.2022).

21. О структуре федеральных органов исполнительной власти [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 21.05.2012 №636. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_129954/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129954/) (дата обращения 02.05.2022).

22. О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде [Электронный ресурс]:

Федеральный закон от 11.04.1998 № 58-ФЗ URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/2559225/> (дата обращения 02.05.2022).

23. О внесении изменений в постановление правительства российской федерации [Электронный ресурс]: Постановление от 1 октября 2022 г. N 1743 от 10 марта 2022 г. N 336 [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_428050/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_428050/) (дата обращения 02.05.2022).

24. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 г. №1230. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_391463/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_391463/) (дата обращения 02.05.2022).

25. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324. URL: <https://base.garant.ru/12135990/> (дата обращения 02.05.2022).

26. Об утверждении Правил формирования и ведения единого реестра контрольных (надзорных) мероприятий и о внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2015 г. №415 [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 16.04.2021 №604. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_382540/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382540/) (дата обращения 02.05.2022).

27. Поздняков А.Н. Анализ эффективности надзорной деятельности в сфере охраны труда в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 41. С. 127-144

28. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: руководство к Рекомендации № 198 [Электронный ресурс]. – 2006. - URL: <http://get.trudprava.ru/books/recomendation198/index.html> (дата обращения 02.05.2022)

29. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ. URL:

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 02.05.2022).

30. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=325656&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.010911707587959008#032676757968267367> (дата обращения 02.05.2022).

31. Федорова Е.А., Садовская Т.Д. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства // Вестник магистратуры. 2015. № 2 (41). Том III. С. 60-67.

32. Belovski, V. Inspection in the field of employment relationships and penalty provisions under the labor law / V. Belovski // (JPMNT) Journal of Process Management – New Technologies, International. - Vol. 5, No 4, 2017. - Pages 78- 92. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.japmnt.com/images/volume5/Issue4/10.%20INSPECTION%20IN%20THE%20FIELD%20OF%20EMPLOYMENT%20RELATIONSHIPS%20AND%20PENALTY%20PROVISIONS%20UNDER%20THE%20LABOR%20LAW.pdf> (дата обращения 02.05.2022).

33. 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. [Электронный ресурс]. URL: <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/juridica/article/view/2487/2172> (дата обращения 02.05.2022).

34. Regulating the employment relationship in Europe and Central Asia: a guide to Recommendation No. 198. International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2014. - Pages 127 [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms\\_209280.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf) (дата обращения 02.05.2022).

35. 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 [Электронный ресурс]. URL: <https://doaj.org/article/064600c635ec47b5a68650a90ec96ebb> (дата обращения 02.05.2022).

36. Vartolomei, B. Brief comments regarding the indirect (or derived) sources of labor law / B. Vartolomei // Perspectives of Business Law Journal, Volume 4, Issue 1, November 2015. - Pages 65-67 [Электронный ресурс]. URL: <http://oaji.net/articles/2017/5276-1512294632.pdf> (дата обращения 02.05.2022).