

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

Институт инженерной и экологической безопасности
(наименование института полностью)

20.04.01 Техносферная безопасность
(код и наименование направления подготовки)

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

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему Совершенствование методов оценки эффективности надзорной
и инспекционной деятельности в сфере труда

Обучающийся

Н.А. Петрова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.т.н., профессор, Яговкин Н.Г.

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

Консультант

д.т.н., профессор, Яговкин Н.Г.

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

Содержание

Введение.....	3
Термины и определения	8
Перечень сокращений и обозначений.....	10
1 Нормативно-правовое регулирование надзорной и инспекционной деятельности	11
1.1 Нормативно-правовое обеспечение надзорной и инспекционной деятельности	11
1.2 Порядок осуществления надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда	14
Выводы по первому разделу	27
2 Анализ эффективности надзорной и инспекционной деятельности	28
2.1 Анализ правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда.....	28
2.2 Существующие подходы к оценке эффективности надзорной и инспекционной деятельности	41
Выводы по второму разделу	48
3 Совершенствование методов оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности	49
3.1 Разработка системы оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих	49
3.2 Апробация предлагаемых решений и оценка их эффективности	60
Выводы по третьему разделу	67
Заключение	68
Список используемой литературы и используемых источников.....	70

Введение

Актуальность и значимость исследования определяется тем фактом, что трудовая деятельность является неотъемлемой частью жизни практически каждого человека, выступая, с одной стороны, в качестве основного средства для удовлетворения имеющихся у человека потребностей в материальных благах, с другой стороны, как основы экономики всего государства, формируя отдельный социальный институт. Очевидно, что, учитывая важность труда как для отдельно взятого человека, так и для всего общества в целом, государство стремится обеспечить права трудящихся, для чего используется трудовое право, трудовое законодательство, регулирующие трудовые правоотношения. С помощью норм трудового права осуществляется эффективное регулирование экономических и социальных связей, благодаря чему, как стоит ожидать, проводится предупреждающая производ в организации трудового процесса работа [48].

Права трудящихся закреплены на самом высоком уровне, так как они являются конституционными нормами. К ним относятся право на свободный труд, свобода распоряжения своими способностями, право самостоятельно выбирать род деятельности и профессию, запрет на принудительный труд, гарантия работы в безопасных и гигиеничных условиях, получение оплаты труда без дискриминации и не ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, а также защита от безработицы (ст. 37 Конституции Российской Федерации [18]). Для более всестороннего и глубокого регулирования трудовых отношений был создан также и трудовой кодекс, который призван обеспечивать государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создавать благоприятную рабочую среду, а также защищать права и интересы как работников, так и работодателей [44]).

Очевидно, что закрепление норм трудового права, регулирование трудовых правоотношений на законодательном уровне должно сопровождаться непрерывным процессом контроля выполняемости данных

норм, надзора над тем, как установленные права реализуются по факту. В государстве для обеспечения соблюдения трудовых прав и создана система надзора и инспекции. Роль государственного контроля сводится не только к обеспечению законности функционирования органов государственной власти, но также он является важным элементом, обеспечивающим эффективное управление государством.

Таким образом, актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что в нынешней непростой экономической ситуации особую актуальность приобретает создание системы трудовых отношений, которая бы в максимальной степени соответствовала имеющимся у государства потребностям, при этом гарантируя соблюдение трудовых прав граждан, тем самым, обеспечивала баланс интересов. Подобные условия, очевидно, повышают важность надзорной и инспекционной деятельности в трудовой сфере. Постоянно меняющиеся экономико-политические реалии подчеркивают актуальность непрерывной работы по совершенствованию надзорной и инспекционной деятельности в сфере трудовых отношений. Проведение на регулярной основе оценки эффективности функционирования системы – вот важнейший фактор, гарантирующий своевременные необходимые изменения в ней с целью устранения имеющихся недостатков для обеспечения более высокого уровня эффективности контрольной работы в трудовой сфере. Указанные обстоятельства и определяют актуальность темы исследования, проводимого в данной работе.

Объект исследования: контрольно-надзорная деятельность в сфере труда.

Предмет исследования: методы оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда.

Цель исследования: повышение эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда за счет совершенствования методов ее оценки.

Гипотеза исследования: методы оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда будут усовершенствованы, если будет:

- проведен анализ нормативно-правового обеспечения и порядка осуществления надзорной и инспекционной деятельности;
- проанализирована эффективность надзорной и инспекционной деятельности и существующие подходы к оценке ее эффективности;
- разработана системы оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- проанализировать нормативно-правовое обеспечение надзорной и инспекционной деятельности;
- провести анализ эффективности надзорной и инспекционной деятельности и ее правоприменительной практики, существующих подходов к оценке эффективности;
- разработать систему оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих.

Теоретико-методологическую основу исследования составили работы авторов, посвященные рассмотрению отдельных проблем оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда: прокурорский надзор трудового законодательства рассматривается в работах А.З. Агабабяна, Е.Э. Денисова, И.Н. Тризо и др.; охрана труда, система соблюдения трудовых прав работников анализируется в работах Н.А. Арсентьевой, Т.О. Третьяковой, Т.П. Барбашовой, Л.М. Калашниковой, С.М. Петрова, А.А. Сапфировой и др. Оценка эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда достаточно кратко рассматривается в научных статьях, например, Е.И. Добролюбовой, Е.В. Краснояровой, М.И. Лукьянчикова, А.П. Щербак и др.

Таким образом, налицо противоречие – с одной стороны, необходимость постоянного совершенствования надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда, а с другой стороны – отсутствие комплексных работ, посвященных выработке методов совершенствования оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда. Выявленная проблема еще раз доказывает актуальность выбранной темы исследования.

Базовыми для настоящего исследования являлись нормативные правовые документы по обеспечению надзорной и инспекционной деятельности.

Методы исследования: общие и специальные методы научного познания, из которых использованы: анализ, синтез, организационный, системный и структурно-функциональный подходы.

Опытно-экспериментальная база исследования: Челябинская область, Государственная инспекция труда в Челябинской области.

Научная новизна исследования заключается в:

- результатах анализа нормативно-правовое обеспечение надзорной и инспекционной деятельности и порядка ее осуществления;
- результатах исследования методов оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности и ее правоприменительной практики, существующих подходов к оценке эффективности;
- созданной системе оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработанном перечне показателей оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности, а также созданном подходе к оценке эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда.

Практическая значимость исследования заключается в том, что внедрение созданных методов оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности Государственной инспекции труда в

Челябинской области показало их высокую результативность и может быть применено в подразделениях Роструда.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались использованием подтвержденных практикой и аналитических методов, статистических материалов Государственной инспекции труда в Челябинской области и результатами оценки эффективности предложенного подхода.

Личное участие автора состоит в разработке системы оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты докладывались на XI Международной научно-практической конференции «Научное обозрение: актуальные вопросы теории и практики» (10 мая 2024 г. г. Пенза).

Положения, выносимые на защиту:

- анализ правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда в Челябинской области показал, что в настоящее время наиболее часто встречающимися нарушениями трудового законодательства, выявляемыми в ходе контрольной и надзорной деятельности Государственной инспекции труда в Челябинской области в сфере труда являются нарушения в сфере охраны труда (нарушение техники безопасности, режима труда и отдыха работников, необеспечение работников спецодеждой и средствами защиты и т.д.), нарушения в сфере оплаты труда (невыплата работникам заработной платы и положенных компенсаций в полном размере, нарушение сроков выплаты заработной платы, невыплата причитающихся средств, при увольнении работника), а также нарушения в сфере трудовых отношений (незаклучение трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним);

- все имеющиеся подходы к проведению оценки эффективности контрольной и надзорной деятельности в сфере труда не лишены недостатков, потому справедливым кажется необходимость создания авторского подхода, который будет представлять собой синтез уже созданных подходов, а также собственное видение критериев оценки эффективности;
- проект «Совершенствование системы оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности в сфере труда в федеральной службе по труду и занятости в рамках реализации приоритетной программы реформа контрольной и надзорной деятельности», цель которого – повышение качества и результативности системы оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности в сфере труда в федеральной службе по труду и занятости. Реализация предлагаемых мероприятий, направленных на совершенствование контрольно-надзорной деятельности в сфере труда обеспечит достижение таких результатов как повышение эффективности обеспечения соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на взаимном сотрудничестве работников, работодателей и федеральной инспекции труда, а также повышение эффективности федерального надзора в сфере труда за счет внедрения новых показателей.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех разделов, заключения, содержит 10 рисунков, 5 таблиц, список использованной литературы (53 источника). Основной текст работы изложен на 76 страницах.

Термины и определения

Государственный контроль (надзор), муниципальный контроль в Российской Федерации (далее – государственный контроль (надзор), муниципальный контроль) – деятельность контрольных (надзорных) органов, направленная на предупреждение, выявление и прекращение нарушений установленных правил осуществляется в рамках компетенции указанных органов. Это достигается посредством профилактических мер, оценки соблюдения гражданами и организациями установленных правил, выявления нарушений и применения, в соответствии с законодательством Российской Федерации, мер, направленных на пресечение нарушений, устранение их последствий и восстановление ранее существовавшего правового порядка.

Проверка – мероприятия, когда надзорные органы, как государственные, так и муниципальные, проводят проверки в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Эти мероприятия направлены на оценку соответствия их деятельности, действий (или недействий), а также товаров, работ и услуг, производимых и реализуемых ими, установленным нормативным стандартам, среди которых особое место занимают требования, закрепленные в муниципальных нормативных актах.

Перечень сокращений и обозначений

ВВП – Валовой внутренний продукт

ГИТ – государственная инспекция труда

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Минтруд – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

МОТ – Международная организация труда

Росстат – Федеральная служба государственной статистики

Роструд – Федеральная служба по труду и занятости

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

1 Нормативно-правовое регулирование надзорной и инспекционной деятельности

1.1 Нормативно-правовое обеспечение надзорной и инспекционной деятельности

Нормативно-правовую базу государственного контроля (надзора) условно можно разделить на два блока, рассмотрим каждый из них более подробно.

В первый блок входят положения, определяющие общие вопросы, т.е. нормативные акты, определяющие специфику государственного управления, частью которого и является государственный контроль (надзор). Так, в данный блок стоит отнести такие нормативные акты, как Федеральный закон «О Правительстве Российской Федерации», Федеральный закон «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации», Федеральный закон «О референдуме Российской Федерации», Федеральный закон «О судебной системе Российской Федерации», Федеральный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации», Федеральный закон «О Верховном Суде Российской Федерации», Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» и т.д.

Второй блок составляют нормативные акты, регулирующие контрольную (надзорную) деятельность в целом, вне зависимости от сферы ее реализации. Например, Федеральный закон № 78-ФЗ «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации», Федеральный закон № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», и Федеральный закон № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», Федеральный закон № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц

индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и т.д.

Помимо федеральных законов, в нормативные акты второго блока также входят и подзаконные акты. Например, Распоряжение Правительства РФ № 3745-р «Об утверждении Концепции совершенствования контрольной (надзорной) деятельности до 2026 года».

Наиболее важную роль в определении правовых основ контрольно-надзорной деятельности в целом играет Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Закон № 248-ФЗ), который определил основы рассматриваемого института:

- «легальный подход к определению государственного контроля (надзора);
- полномочия государственных органов, осуществляющих контрольно-надзорную деятельность;
- виды контрольной (надзорной) деятельности;
- специфика системы государственного контроля (надзора);
- иные вопросы, определяющие специфику контрольно-надзорной деятельности» [22].

Данный нормативный акт можно считать общим, он определяет особенности системы контрольно-надзорной деятельности в целом. А более «узкое» регулирование отдельных сфер контроля осуществляется посредством отдельных специальных актов.

Если говорить непосредственно о контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых правоотношений, то ведущую роль играет Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [29]. Этот подзаконный акт создал систему федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и

других нормативно-правовых актов, в которых закреплены нормы трудового права. Данный нормативный акт «определяет сферу государственного контроля (надзора) в области труда: он касается соблюдения работодателями правил трудового законодательства, включая законы о специальной оценке условий труда и другие нормативные акты, содержащие нормы трудового права. В частности, контроль осуществляется за соблюдением обязательных требований, обеспечивающих доступность для инвалидов специальных рабочих мест и условий труда» [25].

Федеральный государственный надзор в области трудовых отношений, как предусмотрено Законом № 248-ФЗ, возложен на Федеральную службу по труду и занятости и ее региональные подразделения (государственные инспекции труда). Данным органом осуществляется «контрольная деятельность в отношении всех без исключения работодателей, вне зависимости от вида собственности, организационно-правовой структуры и вида собственности» [22]. Надзор в сфере труда на федеральном уровне реализуется в рамках исполнения Российской Федерацией конвенций Международной организации труда, касающихся инспекции труда, а также в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и другими федеральными законами и нормативными актами.

Так, в ст. 353 ТК РФ закреплено, что 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.

Еще одним нормативным актом, регулирующим контрольно-надзорную деятельность в сфере труда, является Кодекс об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) [17], определяющий некоторые аспекты рассматриваемой системы. Например, в ст. 23.12 КоАП РФ определен

перечень должностных лиц, имеющих право на рассмотрение дел об административных правонарушениях работодателей, а в ч. 1, 3, 4, 6 ст. 5.27, ч. 1-4 ст. 5.27.1, ст. 5.28-5.34, ч. 1 ст. 14.54, ч. 2 ст. 15.33.2, ст. 15.34 КоАП РФ закреплены права государственных инспекторов труда по рассмотрению данной категории дел.

На уровне субъектов РФ также формируется собственное законодательство, регулирующее общественные отношения в сфере контрольно-надзорной деятельности. Например, Распоряжение Правительства Челябинской области от 01.03.2022 № 127-рп «Об оценке результативности и эффективности деятельности органов исполнительной власти Челябинской области, осуществляющих государственный контроль (надзор)».

Подводя итог анализа, проведенного в данном параграфе, можно заключить, что в настоящее время в стране действует многоуровневая система нормативных правовых актов, определяющих правовые основы и специфику контрольной (надзорной) деятельности.

1.2 Порядок осуществления надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда

В наиболее общем смысле инспекционная и контрольная деятельность – составная часть государственной и корпоративной деятельности, направленной на оценку состояния процессов, продукции и услуг с точки зрения их качества и безопасности в соответствии с регулирующими документами. Инспекционная и контрольная деятельность могут считаться важнейшим элементом системы проактивного управления, т.е. они нацелены на предупреждение нарушений, на недопущение пренебрежения нормами законодательства [21, с. 63].

Государственный контроль и надзор в трудовой сфере в современных условиях можно рассматривать в качестве одной из форм практической реализации социальных функций государства, поскольку цель данной

деятельности – формирование в стране такой обстановки, в которой трудовые права граждан будут безусловно соблюдаться и защищаться. Учитывая тот факт, что в Конституции РФ [18] закреплён приоритет прав и свобод человека и гражданина, можно смело говорить о том, что контрольно-надзорная деятельность в трудовой сфере играет важнейшую роль в обеспечении законности трудовых отношений [34, с. 36].

Государственный контроль и надзор в сфере охраны труда представляет собой это деятельность специальных государственных органов и их должностных лиц, цель которой – выявить, пресечь и предупредить любого вида нарушения трудового законодательства, совершаемые работодателями. Средством реализации данной деятельности являются проверки и обследования работодателей, по результатам которых в случае обнаружения нарушений со стороны работодателей государственными органами, сотрудникам выдаются обязательные предписания, требующие устранения выявленных нарушений трудовых прав работников. Кроме того, выписываются предписания, предусматривающие привлечение виновных лиц к ответственности [41, с. 188].

Главная цель государственной контрольно-надзорной работы в сфере труда – «оперативно выявлять нарушения в сфере социально-трудовых отношений. При обнаружении нарушений в ходе проверок будет гарантирована защита трудовых прав и законных интересов сотрудников» [15, с. 104].

Результатом контрольно-надзорной деятельности в сфере труда является «выявление нарушенных трудовых прав и законных интересов работников, а также их последующее устранение. Помимо этого, с помощью контрольно-надзорной деятельности осуществляется предупреждение возможных нарушений трудового законодательства, поскольку подобные полномочия установлены ст. 356 ТК РФ» [36, с. 76].

Постоянный мониторинг и контроль выступают ключевым инструментом в предупреждении и недопущении нарушений трудового

законодательства. В этом контексте можно утверждать, что именно мониторинг и контроль уполномоченных органов – наиболее важная функция для гарантии защиты трудовых прав работников от любых видов неправомерных действий со стороны работодателей [51]. Реализация данной функции возможна следующими способами:

- «контроль соблюдения норм трудового законодательства со стороны профсоюзов;
- контроль соблюдения норм трудового законодательства в рамках государственной контрольно-надзорной деятельности» [19].

Одновременное использование таких инструментов защиты трудовых прав, как мониторинг и контроль, позволяет «органам государственной власти, уполномоченным на их проведение, в случае выявления нарушений норм ТК РФ, без промедления осуществлять применение санкций, т.е. проведение дополнительных проверок не требуется» [6, с. 83].

Говоря о надзоре и контроле как гарантии соблюдения трудового законодательства, стоит отметить, что они отражают векторы практической реализации контрольно-надзорной деятельности в соответствующей сфере на основе норм трудового законодательства Российской Федерации. Поэтому, на наш взгляд, к соответствующим функциям относятся следующие:

- правоохранительная функция. В целом правоохранительная деятельность имеет комплексное значение и основана, прежде всего, на принципах демократического государства и гражданского общества, а потому может быть направлена на выявление нарушений закона. В рамках представленных вопросов правоохранительная функция надзора и контроля предполагает принятие мер и применение процедур, направленных на обеспечение соблюдения норм и положений, регулирующих трудовые отношения между работниками и работодателями, с целью проверки их соответствия трудовому законодательству [1, с. 79];

- регулирующая функция, в рамках которой осуществляется работа по разработке нормативных правовых актов, регулирующих надзор и контроль соблюдения норм трудового законодательства [39, с. 156];
- информационная функция. Суть данной функции в контексте представленных вопросов заключается в формировании уполномоченными органами качественного информационного поля о надлежащем и законном поведении субъектов трудовых отношений. Кроме того, это предполагает проведение разъяснительной работы среди работников и работодателей относительно изменений, которые были внесены в действующее законодательство [27];
- образовательная функция. В целом, образование – это система интеллектуального и эмоционального воздействия на человека с целью формирования новых ценностей, идей, осознания, моральных ориентиров и т.д. Поэтому воспитательная функция надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства направлена на формирование осознанного и ответственного отношения к нормам и положениям, регулирующим трудовые отношения, как у работников, так и у работодателей, а также других субъектов трудового права;
- функция управления. Под управлением традиционно понимается воздействие на процесс, объект или систему для поддержания их стабильности или перевода из одного состояния в другое в соответствии с определенными целями. Государственное управление считается одним из наиболее важных и сложных видов менеджмента, поскольку оно рассматривается как социальное явление и составляющая политического управления. В рамках представленных вопросов данная функция означает оптимизацию и управление процессами, обеспечивающими выполнение установленных норм, стандартов и правил в сфере труда [4, с. 40].

Рассмотрим формы контроля над соблюдением трудового законодательства, существующие в настоящее время в Российской Федерации.

В первую очередь стоит назвать государственный контроль выполнения норм трудового законодательства, осуществляемый прокуратурой Российской Федерации. Нормами п. 3 ст. 353 ТК РФ установлено, что государственный надзор соблюдения трудового законодательства относится к числу функций Генерального прокурора и прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый прокурорами, находящимися в его ведении, представляет собой комплекс мер и действий, направленных на контроль за законностью и защиту прав и законных интересов работников в трудовых отношениях [8, с. 48].

«Прокурорский надзор осуществляется через проведение плановых и внеплановых проверок в организациях и предприятиях. Плановые проверки проводятся в соответствии с установленным графиком, а внеплановые – в ответ на жалобы граждан, обращения работников или по другим основаниям, свидетельствующим о возможных нарушениях трудовых прав» [46, с. 156].

Задачи прокурорского надзора над соблюдением трудового законодательства включают:

- эффективная выявление, пресечение и профилактика нарушений трудовых прав работников;
- полное и объективное выяснение всех обстоятельств и причин совершенных правонарушений, установление виновных лиц и принятие мер, направленных на привлечение их к предусмотренной законом ответственности.
- недопущение нарушений трудовых прав и их профилактика;
- участие в совершенствовании законодательства о трудовых правах [2, с. 79].

Надзор прокуроров за законностью действий контролирующих органов косвенно, посредством надлежащего исполнения ими своих функций,

способствует соблюдению трудовых прав граждан со стороны индивидуальных предпринимателей [43, с. 163].

По мнению А.Д. Филимоновой, закрепленный законодательством за прокурорами объем полномочий в рамках контрольно-надзорной деятельности в сфере труда столь существенен, что целесообразным видится определение органов прокуратуры в качестве органов, которые также осуществляют защиту трудовых прав. Аргументом автора являются статистические данные, согласно которым в 2020-2021 гг. органами прокуратуры было выявлено более 500 тысяч нарушений трудового законодательства. Только в 2020 г. благодаря проведенной прокуратурой работе, сумма погашенной задолженности по заработной плате составила более 23,8 млрд. руб. [45, с. 117].

Следовательно, неоспорима значимость прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства, поскольку именно он обеспечивает единство и силу правопорядка в сфере защиты трудовых свобод граждан.

Еще одной, не менее важной формой контрольно-надзорной деятельности является деятельность Федеральной службы по труду и занятости (Роструда). Нормами со ст. 356-357 ТК РФ установлено, что должностные лица Роструда уполномочены выявлять нарушения трудового законодательства, а также предпринимать меры, направленные на их устранение. Например, инспектор Роструда в ходе проверки может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении трудовых прав работников.

Контрольная деятельность Роструда в сфере труда включает в себя проверку соблюдения работодателями требований трудового законодательства, а также деятельности организаций, которые проводят специальную оценку условий труда.

К числу контрольных мероприятий, проводимых инспекторами Роструда, относятся:

- инспекционные визиты, которые осуществляются непосредственно по месту нахождения работодателя, и не требует предварительного уведомления. Однако необходимо, чтобы инспекционные визиты были согласованы с прокуратурой. Срок инспекционного визита не может превышать одного рабочего дня;
- рейдовые проверки, главная задача которых заключается в контроле соблюдения обязательных правил эксплуатации производственных объектов, принадлежащих, используемых или управляемых несколькими работодателями. Для данного вида контрольных мероприятий также необходимо согласование органов прокуратуры, а срок проведения не может превышать десять рабочих дней;
- документарная проверка, особенностью которой является тот факт, что она проводится удаленно, т.е. без выезда к работодателю, лишь посредством анализа документации. Срок не может быть больше десяти рабочих дней, согласования с прокуратурой не требуется;
- выездная проверка, которая, как следует из названия, проводится по месту нахождения работодателя. Необходимым условием проведения данного вида проверки является уведомление работодателя не менее чем за сутки с помощью направления копии решения о проведении проверки. Допускается проведение дистанционной проверки посредством аудио- или видеосвязи.

Помимо этого, инспекторами Роструда активно проводятся такие профилактические мероприятия, направленные на недопущение нарушений прав работников, как: информирование, обобщение правоприменительной практики, объявление предостережения, консультирование, профилактический визит.

В рамках исполнения положений ч. 3 ст. 353 ТК РФ, «контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется и посредством вневедомственной проверки. Такую деятельность проводят федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ,

а также органы местного самоуправления, руководствуясь порядком и условиями, установленным федеральными и региональными законами» [5, с. 63].

Еще одной формой контрольно-надзорной деятельности в сфере труда является «деятельность федеральных органов исполнительной власти в отдельных отраслях. К примеру, контроль со стороны федеральных органов исполнительной власти в области безопасности и их региональных подразделений. Этот вид контроля распространяется на определенные отрасли и конкретные объекты. Такой контроль, например, осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), которая следит за соблюдением требований безопасного ведения работ на предприятиях с потенциально опасными объектами» [49].

Надзор за соблюдением трудового законодательства также осуществляется «федеральными органами исполнительной власти, ответственными за энергетический надзор, санитарно-эпидемиологическое благополучие населения, а также за безопасностью при работе с атомной энергией и в других аналогичных сферах» [47].

В современных условиях важная роль отводится внутреннему контролю соблюдения трудовых норм, осуществляемому непосредственно предприятиями. Данный вид контроля, при адекватном его проведении, способствует пресечению нарушений «на корню» [50].

Сделаем вывод, что государственная контрольно-надзорная деятельность в трудовой сфере относится к числу важнейших способов обеспечения защиты трудовых прав и интересов работников. Но фактически осуществление функции защиты трудовых прав имеет место после того, как трудовые права были восстановлены, что становится возможным после того, как принятое по результатам контрольно-надзорной деятельности решения об устранении нарушений прав и интересов работников было выполнено.

Как уже было отмечено, проведение проверок – основной способ реализации контрольно-надзорной деятельности. Проверки бывают плановые и внеплановые.

Ежегодно федеральная инспекция труда разрабатывает планы проверок, которые государственные инспекторы труда проводят с соблюдением установленного трехлетнего цикла, не чаще одного раза в три года.

Работа отдельных, наиболее важных для общества сфер деятельности, подразумевает возможность осуществления плановых проверок более часто – более двух раз в течение трех лет. К таким сферам относятся, например, образование, социальная сфера, здравоохранение, энергосбережение, теплоснабжение, электроэнергетика. Определение данных сфер входит в зону ответственности Правительства РФ.

Возможные причины для проведения внеплановых проверок сводятся к следующему:

- а) «невыполнение работодателем предписания, выданного государственными инспекторами труда по устранению выявленного нарушения обязательных требований, в установленный срок.
- б) поступление в работу федеральной службы по труду и занятости:
 - поступающих обращений и заявлений от граждан, включая индивидуальных предпринимателей и юридические лица, а также от органов;
 - от органов государственной власти (в том числе должностных лиц федеральной службы по труду и занятости, а также представителей других федеральных исполнительных органов);
 - государственных органов, осуществляющих надзор, органов местного самоуправления, профсоюзов, за счет бюджетных средств;
 - информации о массовом распространении информации о фактах несоблюдения работодателями обязательных норм, включая требования по охране труда, что привело к
 - появление опасности для жизни и здоровья сотрудников;

- жалобы или ходатайства сотрудника о несоблюдении работодателем его трудовых прав;
 - заявления сотрудника о необходимости проведения проверки соблюдения условий и охраны труда на его рабочем посту, согласно статье 219 Трудового кодекса РФ;
- в) внеплановая проверка может быть проведена по приказу (распоряжению) руководителя (заместителя руководителя) Федеральной службы по труду и занятости или государственной инспекции труда, если это поручено Президентом РФ или Правительством РФ, или если прокурор потребовал проведения проверки в ходе надзора за исполнением законодательства, основываясь на материалах, поступивших в органы прокуратуры, и обращениях граждан» [7].

Результатом проверки является составленный по установленной форме акт, в котором зафиксированы все найденные несоответствия и нарушения.

В соответствии с требованиями законодательства, государственный надзор за сферой труда должен основываться на подходе, основанном на оценке риска. В ст. 8.1 Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» установлено, что «риск-ориентированный подход – «подход, основанный на оценке риска, представляет собой метод организации и осуществления государственного контроля (надзора), при котором формируются форма, продолжительность и периодичность проведения введенных контрольных мероприятий, вместе с мерами по недопущению нарушений обязательных норм, учитывают классификацию деятельности субъектов хозяйствования (юридических лиц, индивидуальных предпринимателей) и (или) производственных объектов, которыми они владеют, и направлены на противодействие конкретным категориям рисков или классам опасности» [23].

Риск-ориентированная модель сосредоточена на эффективном использовании ограниченных ресурсов в тех областях, где вероятность возникновения максимального риска наиболее высока. Она также направлена на уменьшение административной нагрузки и предотвращение ущерба охраняемым законом ценностям, обеспечиваемым добросовестными работодателями.

Категория риска, используемая для оценки деятельности предприятия, формируется на основе специализированной методики, состоящей из нескольких этапов и расчетов по соответствующим формулам. Тем не менее, данная методика опирается на набор показателей, которые не всегда полностью отражают особенности функционирования предприятий. Например, в эти списки включены организации, чьи виды деятельности кардинально отличаются, если рассматриваться с точки зрения профессиональных рисков, угрожающих здоровью и жизни работников. Проверки зависят от критериев, которые не оказывают значительного влияния на определение категории риска.

Внедрение риск-ориентированного подхода к контрольно-надзорной деятельности в сфере труда защита предусматривает изменение количества, продолжительности и частоты плановых проверок путем разделения организаций на несколько категорий – те, которые требуют более пристального внимания, и предприятия, которые можно охарактеризовать как относительно безопасные. Данный подход основан на решениях, принимаемых с учетом расчета степени риска.

Для достижения высоких показателей эффективность риск-ориентированного подхода требует интеграции элементов, направленных на профилактику и комплексное обеспечение безопасности трудового и рабочего процесса. Ключевые элементы риск-ориентированного подхода:

- обеспечение контроля над достижением целей;
- проведение систематической проверки производственных систем, включая помещения, цеха и оборудование;

- контроль за производственной средой, включая организацию трудовых и рабочих процессов;
- аудит системы регулирования и контроля за охраной труда и рабочего процесса.

В широком понимании, проверка (аудит) организации системы регулирования и контроля за трудовым и рабочим процессом представляет собой анализ, направленный на выявление соответствия деятельности и ее результатов намеченным планам, а также на оценку эффективности применяемых мер. Данная работа позволяет осуществлять контроль над эффективностью применяемых элементов систематизации регулирования и контроля в сфере охраны труда и рабочего процесса, а также над соблюдением установленных нормативных предписаний [3, с. 65].

Кажется справедливым, что в современных реалиях санкционного давления на экономику государства, временная приостановка плановых проверок со стороны Правительства РФ видится важным элементом для обеспечения стабильности экономики. Но крайне важно в данных обстоятельствах не смещать акценты с защиты прав работников.

Стоит также обратить внимание на тот факт, что контрольно-надзорная деятельность в сфере труда, равно как и деятельность в других сферах государственного управления, подверглась тенденциям цифровизации [38, с. 225], которая в современных условиях является одним из важнейших направлений проводимой реформы надзорной деятельности [40, с. 79].

Е.И. Добролюбовой было выявлено, что контрольно-надзорная деятельность в сфере труда оказывает непосредственное влияние на фактическую работу современных организаций. Направленность влияний следующая:

- благодаря реализации контрольно-надзорных мероприятий появляется возможность повышения эффективности охраны труда предприятий. Это важно, поскольку возможные нарушения, что

очевидно, будут приводить к существенным рискам, а, значит, затратам предприятий в случае неустранения недостатков (к примеру, в случае наличия нарушений в сфере организации безопасного труда, при получении работником производственной травмы все выплаты осуществляются предприятием). Потому для предприятий характерно наличие материальной заинтересованности в реализации мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности, поскольку финансовые риски лежат на них, равно как и репутационные риски, что также важно учитывать в современных условиях;

- возможность применения санкций к предприятиям в случае нарушений, что также является мотивирующим фактором и в финансовом, и в репутационном плане [9, с. 97-98].

Существенной проблемой надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда является тот факт, что при проведении инспекций инспекторы по труду в каждом отдельном случае самостоятельно устанавливают степень ответственности работодателя. При этом необходимо учитывать и субъективные факторы. Многое зависит от уровня образования и профессиональной подготовки инспекторов труда, а также от их личных моральных принципов и отношения к служебным обязанностям. Низкий уровень заработной платы и высокая текучесть кадров негативно сказываются на качестве инспекций и на восприятии гражданами системы государственных органов.

Еще одной актуальной проблемой является восприятие и толкование прав работников работодателями, что, как можно предположить, является следствием недостаточно активно проводимой работы по повышению правовой грамотности работодателей. Следствием этого, стоит полагать, являются и многочисленные нарушения прав работников [20, с. 201]. Вышеуказанные проблемы являются ярким свидетельством недостаточно эффективной системы контрольно-надзорной деятельности в трудовой сфере.

Таким образом, обеспечение государственной защиты трудовых прав работников было и остается одной из основных задач государства. В сложившейся ситуации значение надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства возрастает, усиливается роль контролирующих органов, а углубленное изучение теоретических и практических вопросов надзора и контроля будет способствовать укреплению законности в сфере применения трудового законодательства. Одним из реальных инструментов обеспечения публичных интересов является контрольно-надзорная функция органов государственной власти.

Выводы по первому разделу

Один из основных механизмов контроля в сфере охраны труда – плановые и внеплановые проверки. Предварительно планируются проверки работодателей с определенными параметрами (например, потенциально опасное производство) в рамках плана работы инспекции. Внеплановые проверки проводятся в ответ на сообщения о происшествиях или нарушениях, а также по инициативе инспекторов, которые могут возникнуть в результате проведенных контрольных мероприятий.

Работодатель обязан исправить выявленные в ходе проверки недостатки в рабочих условиях в оговоренный срок. В случае игнорирования указаний инспектора или постоянного нарушения правил охраны труда, работодатель может быть привлечен к административной, а при наличии тяжких обстоятельств – и к уголовной ответственности.

2 Анализ эффективности надзорной и инспекционной деятельности

2.1 Анализ правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда

Как уже было отмечено в первой части исследования, с целью защиты трудовых прав работников уполномоченными органами государственной власти осуществляется проведение проверок, плановых или внеплановых. Проверки проводятся в отношении всех работодателей, любых форм собственности и организационно-правовых форм, равно как и работодателей-физических лиц. В рамках контрольно-надзорной деятельности работа ведется в рамках требований, установленных нормами Федерального закона № 294-ФЗ [11, 12, 13].

По итогам контрольно-надзорной деятельности в сфере труда уполномоченные органы осуществляют обобщение правоприменительной практики. В рамках данного исследования будет проведен анализ правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности Государственной инспекции труда по Челябинской области в сфере труда в 2021-2023 гг. [32, 33].

Основные направления работы – Государственной инспекции труда в Челябинской области в части контрольно-надзорной деятельности в сфере труда:

- «профилактика нарушений трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проведение работодателями специальной оценки условий труда;
- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в отношении лиц предпенсионного возраста;
- реализация прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- информирование и консультированию работников и работодателей по применению положений и норм трудового законодательства РФ;
- проверка соблюдения поставщиками социальных услуг требований, установленных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», иных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- осуществление иных полномочий, установленных федеральным законодательством» [32, 33].

В таблице 1 представлена динамика проверок, осуществляемых Государственной инспекцией труда Челябинской области, направленных на контроль соблюдения трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, регламентирующих трудовые права.

Таблица 1 – Динамика проведенных Государственной инспекцией труда Челябинской области проверок

Наименование	Значение в период, ед.			Изменение в 2023 г. к уровню 2021 г.	
	2021 г.	2022г.	2023 г.	Абсолют., ед.	Относит., %
Общее количество проверок	1 173	245	29	-1 144	2
Плановые	157	21	0	-157	0%
Внеплановые	1 016	224	29	-987	3

В графическом виде динамика представлена на рисунке 1.

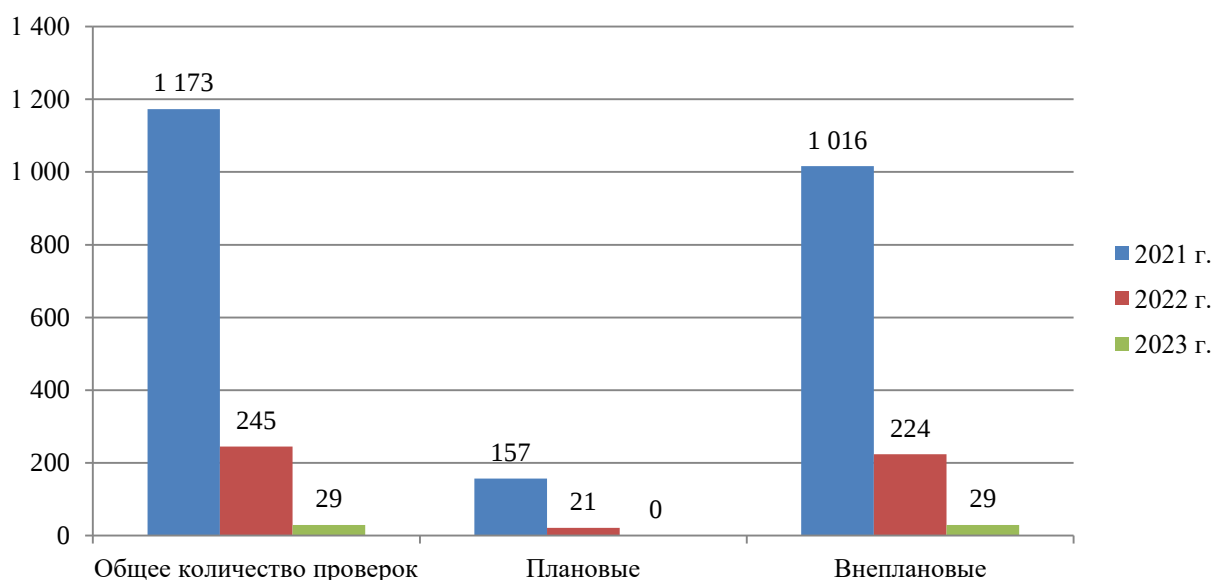


Рисунок 1 – Динамика проведенных Государственной инспекцией труда Челябинской области проверок, ед.

Анализ исследуемого периода показывает отчетливую тенденцию к сокращению количества проводимых проверок.

В 2023 году количество проверок сократилось на 1144 единицы, что составляет 98% по сравнению с 2021 годом. Такое существенное снижение обусловлено резким уменьшением внеплановых проверок, которое составило 987 единиц или 97%. В 2023 году не было проведено ни одной плановой проверки, поскольку соответствующие мероприятия были исключены из плана прокуратурой (в 2022 году таких проверок было 21).

В 2023 г. в план плановых проверок включена 161 проверка в рамках осуществления федерального надзора (контроля) в сфере трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Прокуратурой Челябинской области исключены все плановые проверочные мероприятия на 2023 г. в связи с действием постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» [26].

В текущем году было проведено 29 внеплановых проверок, что в сравнении с 224 проверками в 2022 году является существенным снижением.

Что касается структуры проверок, то в исследуемый период доминировали внеплановые проверки.

Таблица 2 демонстрирует тенденцию изменения числа выявленных нарушений.

Таблица 2 – Динамика количества выявленных нарушений

Вид проверок	2021 г.		2022 г.		2023 г.	
	Кол-во, ед.	Доля, %	Кол-во, ед.	Доля, %	Кол-во, ед.	Доля, %
Нарушения трудового законодательства	350	100	162	100	303	100
В т.ч.						
– проведение медицинских осмотров работников	19	5	19	12	14	5
– обучение и инструктирование работников по охране труда	50	14	12	7	50	17
– обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты	47	13	11	7	47	16
– оплаты и нормирования труда	131	37	4	2	131	43
– другие виды нарушений	103	29	116	72	61	20

На рисунке 2 представлена в графическом виде динамика количества выявленных нарушений.

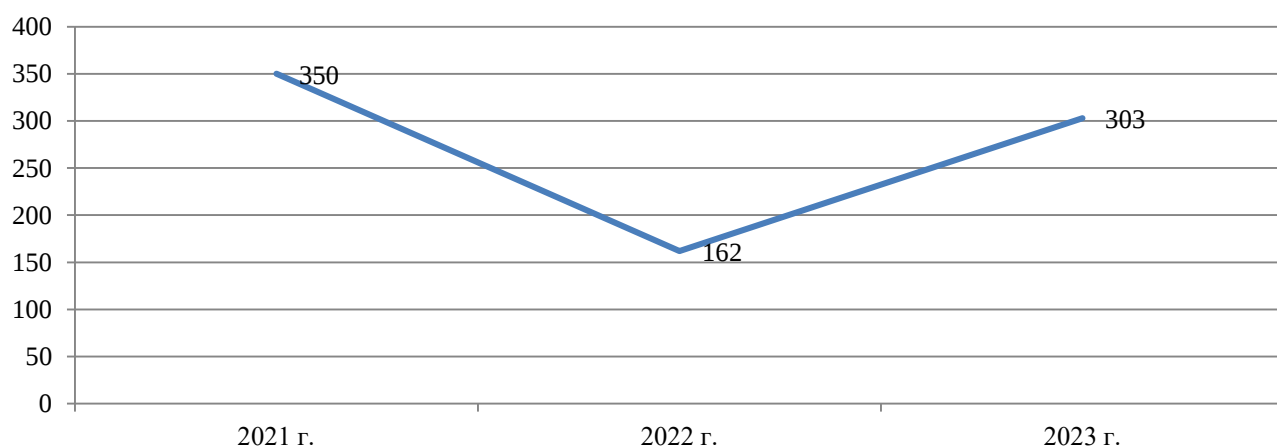


Рисунок 2 – Динамика количества выявленных нарушений, ед.

Анализ динамики выявленных нарушений за три года свидетельствует о снижении их количества на 43 единицы. Вероятно, такая тенденция обусловлена сокращением числа проведенных проверок.

Рисунок 3 демонстрирует динамику структуры наиболее часто выявляемых нарушений, выявленных в ходе контрольно-надзорных мероприятий.

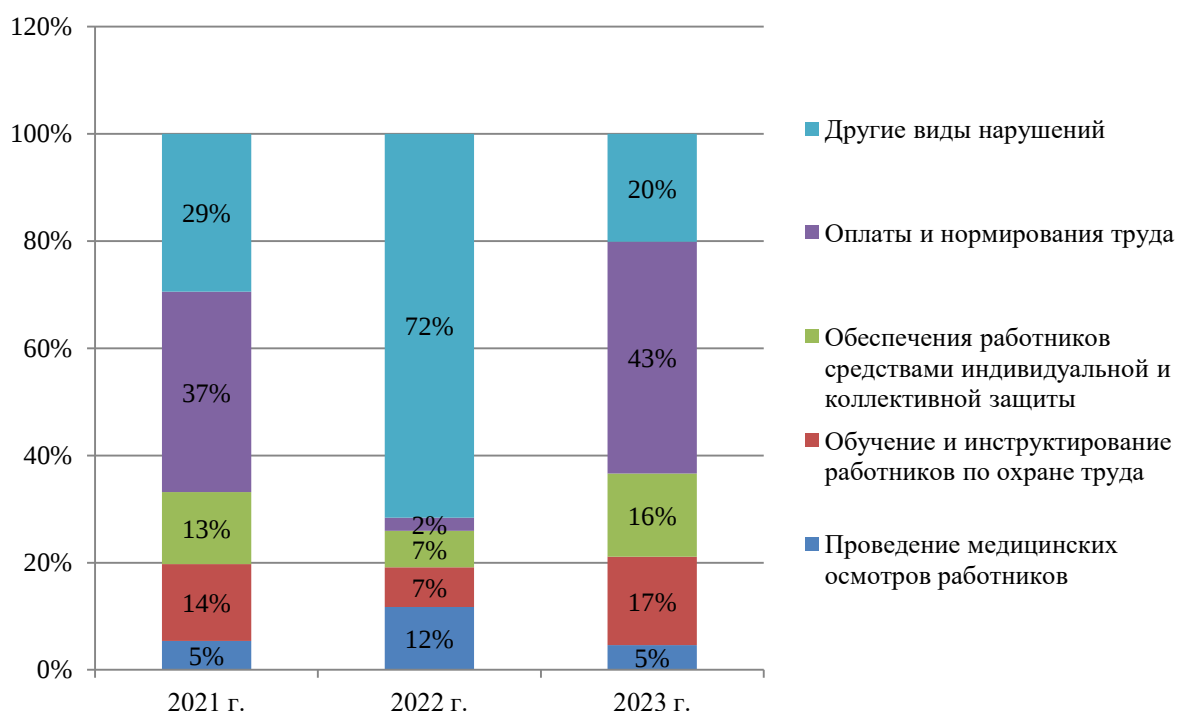


Рисунок 3 – Структура выявленных в ходе проверок нарушений, %

Анализ проверок показывает, что наиболее частыми нарушениями являются те, которые связаны с охраной труда (в среднем 55% всех выявленных нарушений в период с 2021 по 2023 год). Не меньшее значение имеют и нарушения в сфере оплаты труда, доля которых составляет в среднем 14% за тот же период.

Далее представим данные о видах экономической деятельности предприятий, на которых нашли наибольшее число нарушений (рисунок 4).

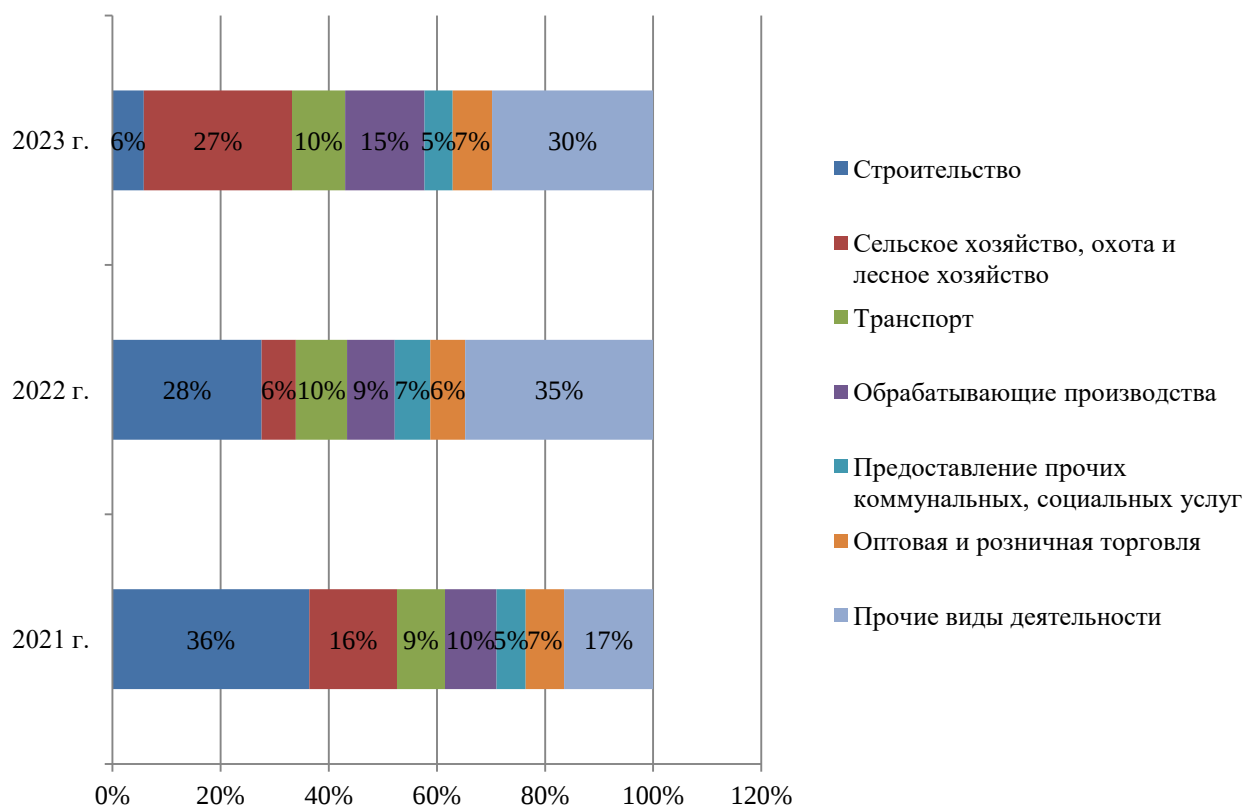


Рисунок 4 – Структура предприятий по видам экономической деятельности с наибольшим числом выявленных нарушений, %

По видам экономической деятельности наибольшее число нарушений выявлено: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 27,4% от всех нарушений, что на 11% больше, чем в 2021 г., обрабатывающие производства – 14,7% от всех нарушений, что на 5% больше по сравнению с 2021 г., транспорт – 9,8% от всех нарушений, что на 1% больше по сравнению с 2021 г., в строительстве – 5,8% от всех нарушений, снижение по сравнению с 2021 г. составило 31%.

За допущенные грубые нарушения трудового законодательства РФ госинспекторами труда наступает административная ответственность в виде штрафов, динамика представлена в таблице 3

Таблица 3 – Динамика административных штрафов по результатам нарушений охраны труда

Наименование	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Постановления о назначении административных штрафов	1 995	1011	1 069
на должностных лиц	996	516	616
на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	103	70	58
на юридических лиц	896	425	395
Сумма штрафов, млн. руб.	67,69	24,47	13,70

Количество постановлений о назначении административных штрафов представлено на рисунке 5.

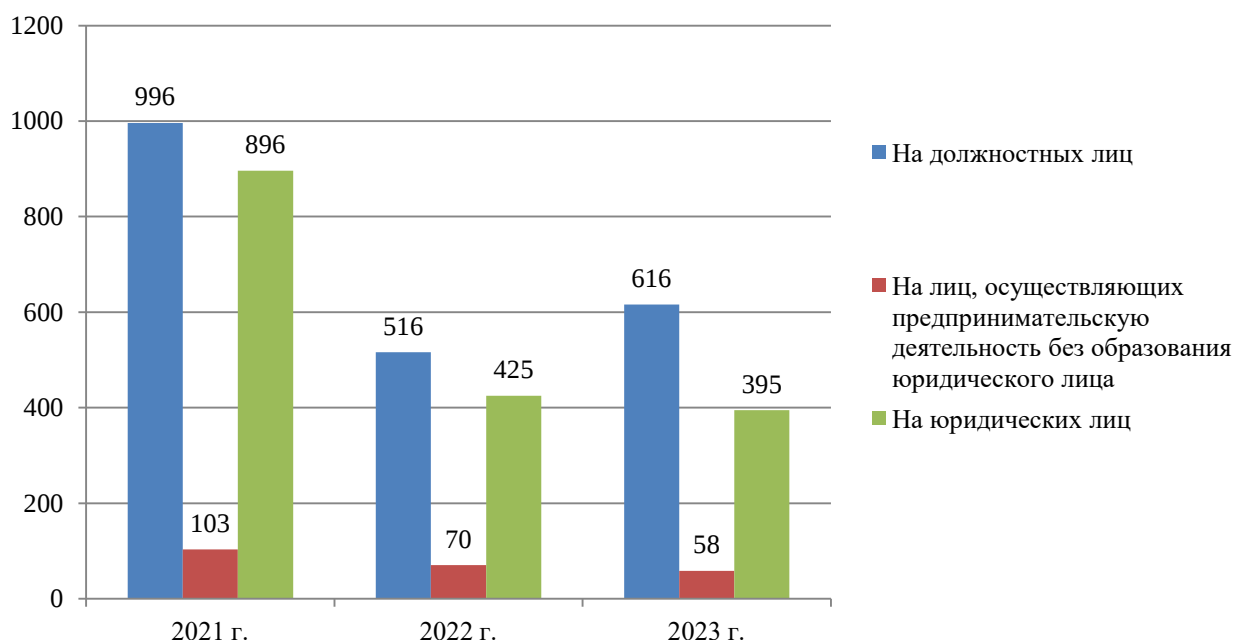


Рисунок 5 – Динамика количества постановлений о назначении административных штрафов, ед.

В 2021-2023 гг. за нарушения норм ТК РФ административные наказания в виде штрафа были назначены более чем 1 069 должностным, юридическим лицам и лицам, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. По сравнению с 2021 г. число штрафов снизилось на 926 единиц.

Динамика общих сумм штрафов, наложенных государственными инспекторами труда, отображена на рисунке 6.

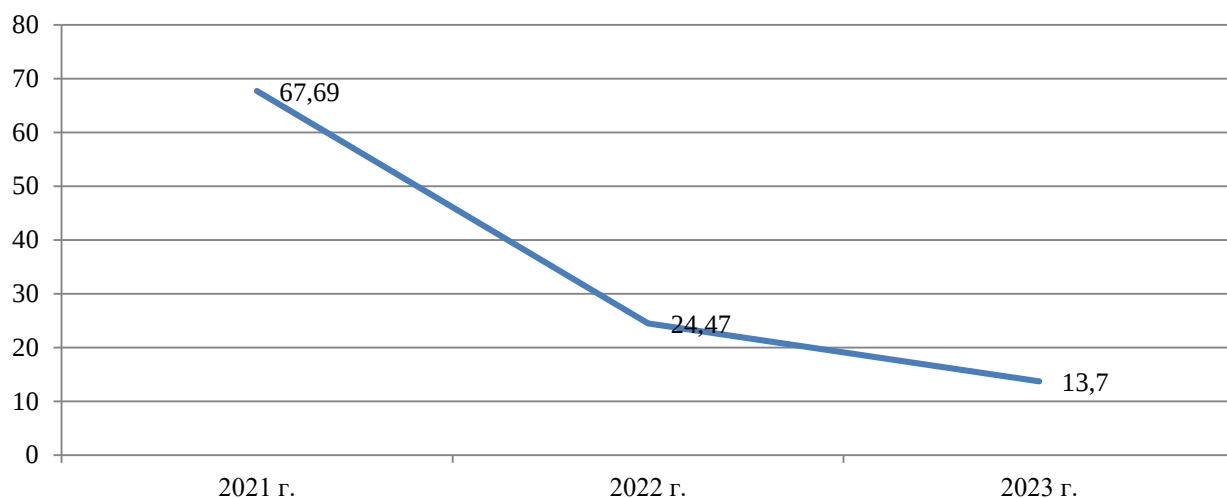


Рисунок 6 – Динамика общей суммы штрафов, наложенных государственными инспекторами труда, млн. руб.

Общая сумма штрафов, наложенных государственными инспекторами труда в 2023 г., составила 13,7 млн. руб., что на 53,99 млн. руб. меньше, чем в 2021 г. Снижение связано, как стоит предположить, с уменьшением количества проведенных проверок, а также числа выявленных нарушений в целом.

Таблица 4 демонстрирует тенденции изменения общего числа выданных предписаний о устранении нарушений трудового законодательства, выявленных в ходе проверок, а также динамику своевременного исполнения этих предписаний.

Таблица 4 – Динамика применения мер в случае нарушения охраны труда

Наименование	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Общее количество выданных предписаний о необходимости устранения выявленных в ходе проведения проверок нарушений трудового законодательства	142	143	22
Количество исполненных в установленный срок предписаний	56	69	26

В 2023 г. было выдано только 22 предписания об устранении выявленных нарушений, тогда как в 2021 г. их число составило 142 единицы. В свою очередь, исполнено было 26 предписаний, против 56 исполненных предписаний в 2021 г.

В 2023 году, по итогам проверок, 249 материалов с материалами о возможной привлечении к уголовной ответственности за нарушения трудового законодательства были переданы в прокуратуру и следственные органы. В 2021 году этот показатель составил 229 материалов. Из 246 материалов, связанных с несчастными случаями на производстве, возбуждено одно уголовное дело, а 3 материала касались нарушений законодательства об оплате труда.

В 2021-2023 гг. госинспекторы труда Челябинской области осуществляли консультирование и информирование юридических лиц об особенностях трудового законодательства. Динамика количества мероприятий представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Динамика мероприятий по консультированию, информированию

Наименование	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Консультации по письменному запросу о разъяснении федерального законодательства	216	379	1 056
Материалы разъяснительного характера, размещенные на официальном сайте	41	62	142

Так, в 2023 г. оказано 1 056 консультаций по письменному запросу о разъяснении федерального законодательства (на 840 единиц больше, чем в 2021 г.), размещено на официальном сайте 142 материала разъяснительного характера (что на 101 единицу больше, чем в 2021 г.).

Одним из ключевых аспектов профилактической деятельности стали профилактические визиты. В 2023 году было осуществлено 3060 таких визитов. Согласно пунктам 1 и 2 статьи 52 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», во время профилактического визита

контролируемое лицо получает разъяснения по обязательным требованиям, предъявляемым к его деятельности или объектам контроля, определению соответствия этих объектов критериям риска, основаниям для классификации и рекомендациям по снижению категории риска. Также лицо информируется о типах, содержании и интенсивности контрольных (надзорных) действий, которые будут осуществлены в отношении объекта контроля, исходя из его принадлежности к определенной категории риска.

В соответствии со ст. 52 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», а также п. 31 Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230 профилактический визит может быть проведен должностными лицами Государственной инспекции труда в Челябинской области по заявлению контролируемого лица.

В 2023 г. поступило более 2 777 писем (в 2022 г. – 316) с просьбой организации профилактического визита. Профилактические визиты были организованы не только на предприятии, но и дистанционно с использованием видеоконференцсвязи. Это в 6 раз больше, по сравнению с прошлым годом, что указывает на повышенный интерес работодателей к соблюдению трудового законодательства и предотвращению нарушений на стадии профилактики.

Приведем несколько примеров деятельности Гострудинспекции по выявлению нарушений трудового законодательства в различных отраслях трудового права.

Например, в части выплаты заработной платы, оплаты отпуска. В обращении работника стрелковой команды станции Шадринск Челябинского отряда – структурного подразделения филиала на Южно-Уральской железной дороге ФГП ВО ЖДТ России (г. Челябинск) содержалась информация о

неправильном начислении заработной платы за декабрь 2022 г. В адрес работодателя было направлено предостережение о недопустимости нарушений требований трудового законодательства РФ. В информации работодателя, направленной в адрес Государственной инспекции труда, сообщено, что гражданину произведена доплата за декабрь 2022 г.

В ходе рассмотрения обращения, поступившего в Государственную инспекцию труда Челябинской области, были обнаружены нарушения, связанные с нарушением трудовых прав сотрудников ООО «ИЛЕКО» (Челябинск). В частности, работодатель не выплатил работнику полную сумму, которая ему полагалась при расторжении трудового контракта, включая компенсацию за неиспользованный отпуск. Работодателю было отправлено предостережение о необходимости соблюдения трудового законодательства РФ, в частности, требования о выплате работнику всех полагающихся ему сумм при расторжении трудового контракта. В ответ на это работодатель принял необходимые действия и произвел полную выплату работнику всех сумм, предусмотренных законодательством при прекращении трудовых отношений, включая компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 7,2 тысяч рублей.

В Государственную инспекцию труда в Челябинской области поступило обращение работника ООО «Челябинский гранитный карьер» (г. Челябинск) о невыдаче ему работодателем трудового договора (в том числе по письменному заявлению работника). В процессе взаимодействия с работодателем согласно п. 2 ч. 3 ст. 58 Федерального закона от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» должностным лицом Гострудинспекции в Челябинской области установлен очевидный факт нарушения трудовых прав работника в части невыдачи трудового договора. Работодателю направлено предостережение о недопустимости нарушений трудового законодательства. Юридическим лицом были незамедлительно предприняты необходимые меры

по выдаче работнику трудового договора, что работодателем подтверждено документально.

Анализ практики контрольно-надзорной деятельности Государственной инспекции труда в Челябинской области в сфере труда в 2020-2022 гг. позволил выявить следующие «распространенные тенденции нарушений трудовых прав:

- незаключение при приеме на работу трудовых договоров. При этом речь идет не только о том, что работодатели игнорируют необходимость заключения с принимаемыми работниками трудовых договоров в установленные сроки. Достаточно распространенной является негативная практика заключения договоров гражданско-правового характера (например, договор подряд, договор возмездного оказания услуг, договор авторского заказа и т.д.), в связи с чем трудовые отношения фактически подменяются другими, что является прямым нарушением прав и интересов работников;
- использование «серых» схем оплаты труда для неуплаты социальных отчислений с заработной платы, для уклонения от уплаты налогов, благодаря чему у предприятий появляется возможность получения большей прибыли. Однако очевидно, что в данных условиях права и интересы работников существенно нарушаются» [33].

Тенденцией последних лет является все большая латентность характера данных нарушений при общем снижении социальной ответственности работодателей. В этой связи Государственной инспекцией труда в Челябинской области в сфере труда проводится систематическая работа по легализации трудовых отношений, вывода из тени заработной платы, данные направления являются приоритетными. Проведение данной работы осуществляется при взаимодействии с органами прокураты, территориальными органами УФНС, Социальным фондом, а также Правительства Челябинской области, с Главным контрольным управлением Челябинской области.

В ходе контрольно-надзорной работы Государственной инспекции труда Челябинской области, направленной на выявление нарушений трудового законодательства, были выявлены основные факторы, которые, по всей вероятности, обуславливают такие нарушения:

- стремление сократить производственные расходы, что ведет к удешевлению технологий производства;
- приобретение средства индивидуальной защиты недостаточно качественных и в недостаточном количестве;
- отсутствие стремления предприятий к усовершенствованию собственных технологий, улучшению производственных цепочек;
- недостаточная правовая осведомленность как со стороны работодателей, так и со стороны работников;
- эффективность контрольных мероприятий, проводимых органами исполнительной власти Челябинской области и органами муниципальной власти, неэффективны;
- существующие пробелы и послабления в законодательстве приводят к тому, что степень ответственности за нарушения трудовых прав не адекватно отражает тяжесть совершенных нарушений.

Приоритетами Государственной инспекцией труда в Челябинской области в сфере труда на «среднесрочный период будут являться:

- работа по предупреждению производственного травматизма;
- профилактическая работа по недопущению нарушения норм ТК РФ;
- обеспечение гарантии конституционных прав населения Челябинской области на свободный и безопасный труд;
- работа по уменьшению дебиторской задолженности по штрафам, наложенным по результатам контрольно-надзорной деятельности;
- правовое просвещение, работа на ростом правовой грамотности работников и работодателей;
- способствование помощи защиты трудовых прав граждан на новых территориях РФ» [33].

На среднесрочную перспективу Государственная инспекция труда Челябинской области выделила следующие «тактические задачи в сфере трудовых отношений:

- предотвращение нарушений трудового законодательства и уменьшение их числа;
- предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение неизбежности наказания за нарушения обязательных норм трудового законодательства России и защиты трудовых прав граждан;
- повышение осведомленности работодателей и работников о соблюдении положений трудового законодательства;
- формирование кадрового состава Государственной инспекции труда;
- совершенствование профессиональных навыков инспекторов» [33].

Ввиду значимости предотвращения нарушений в сфере трудовых отношений, проведение систематической оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности представляется необходимым.

2.2 Существующие подходы к оценке эффективности надзорной и инспекционной деятельности

Оценка эффективности надзорной и инспекционной деятельности – важнейший аспект, позволяющий обеспечивать высокое качество проводимой работы, поскольку дает возможность оценивать, соответствуют ли поставленной цели проводимая работа, присутствуют ли в ней «узкие» места и несовершенства.

Постановлением № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» Минтруд определил ключевые показатели для оценки эффективности контрольной деятельности. Эти показатели предназначены для мониторинга, анализа, выявления проблем,

возникающих в процессе контроля, и определения причин их появления. Они отражают взаимосвязь между результативностью устранения рисков причинения вреда и затратами на контроль, включающими трудовые, материальные и финансовые ресурсы, а также уровень вмешательства в деятельность контролируемых субъектов [28]. В перечень показателей среди прочих включены:

- количество оформленных трудовых договоров по требованию контрольного (надзорного) органа на 1 инспектора труда;
- сумма выплаченной задержанной заработной платы на 1 инспектора труда;
- количество выявленных нарушений;
- количество погибших и пострадавших с разной степенью тяжести;
- количество применяемых единиц средств индивидуальной защиты, не соответствовавших обязательным требованиям;
- количество лиц, отстраненных по требованию госинспекторов труда в связи с непрохождением подготовки по охране труда;
- количество работников, прошедших медицинские осмотры по требованию инспекторов труда;
- доля решений (предписаний) Роструда и его территориальных органов, принятых (выданных) в отчетном году по результатам проведения контрольных (надзорных) мероприятий, которые отменены частично или полностью на основании судебных актов, вступивших в законную силу в отчетном году;
- доля решений (предписаний) Роструда и его территориальных органов, принятых (выданных) в предыдущих отчетных периодах по результатам проведения контрольных (надзорных) мероприятий, которые отменены частично или полностью на основании судебных актов, вступивших в законную силу в отчетном году;
- общее количество контрольных (надзорных) мероприятий на одного сотрудника (в том числе плановых и внеплановых).

Однако, как отмечает А.Н. Поздняков, «в настоящее время система оценки деятельности Роструда ограничивается показателями эффективности государственного контроля, не отражающими его вклад в достижение социально и экономически значимых результатов» [35, с. 136].

Оценка эффективности работы Роструда основана на количественных показателях выявленных нарушений и примененных санкций. Такая методика «не побуждает инспекторов Роструда к профилактике рисков для жизни и здоровья сотрудников, а, наоборот, мотивирует их на поиск нарушений и наложение штрафных санкций на предпринимателей и других контролируемых субъектов. Для поддержки бизнеса и его соответствия российскому законодательству необходимо пересмотреть подход к оценке результативности и эффективности работы Роструда. Вместо фокусировки на количестве выявленных нарушений и размере наложенных санкций, следует оценивать предотвращенный риск для жизни и здоровья работников, как в рамках контрольно-надзорных действий, так и в процессе профилактики нарушений» [35, с. 137]. Кроме того, необходимо четко разъяснить содержание обязательных требований, которым должны следовать предприниматели.

А.А. Кимберг, А.В. Александрова также отмечают, что в настоящее время эффективность работы «социально-ориентированного государственного органа оценивается по показателям, не отражающим непосредственно защиту интересов и трудовых прав граждан в области безопасных условий труда. Авторы считают, что для данной системы более характерен подход, напоминающий «палочную систему», который не коррелирует с реальным масштабом ущерба, нанесенного в сфере труда. Авторы считают, что в результате этого акцент в надзорно-контрольной деятельности в сфере труда переносится на достижение ключевых заданных показателей, что, в свою очередь, формирует новую организацию работы в Государственной инспекции труда» [16, с. 396].

А.Н. Поздняковым внесено предложение о «корректировке показателей и методики оценки результативности и эффективности Роструда с учетом проведенной их практической апробации, а также о дальнейшем их внедрении в деятельность трудовой инспекции. Так, автором предлагаются такие показатели:

- количество случаев причинения вреда жизни и здоровью, нанесения ущерба имуществу, окружающей среде, объектам культурного наследия, безопасности государства, возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, произошедших в подконтрольной сфере;
- оценка причиненного вреда, нанесенного ущерба в стоимостном выражении;
- оценка работы контрольного органа со стороны предпринимателей;
- оценка издержек предпринимателей в связи с проведением контрольно-надзорных мероприятий;
- доля мероприятий по контролю, которые были осуществлены при проведении риск-ориентированного подхода;
- экономическая эффективность проведения мероприятий по контролю» [35, с. 138].

Кимберг А.А. и Александрова А.В. считают, что эффективность надзорно-контрольной работы в области труда можно оценить по «показателю, например, среднему числу выявленных нарушений на каждую проверку, организованную после случившегося несчастного случая. Авторы подчеркивают, что этот показатель позволяет оценить качество и полноту проверок, проводимых Государственными инспекциями труда. Оценка деятельности по этому критерию, по их мнению, побудит Государственные инспекции труда более пристально проверять работодателей, допустивших нарушения государственных нормативных требований в сфере труда» [10, с. 398].

Авторы выдвинули дополнительный критерий оценки: это количество предписаний об «устранении нарушений, выданных работодателям, и их соотношение с числом своевременно выполненных предписаний, а также с количеством административных дел, возбужденных Государственными инспекциями труда и переданных в суд по статье 19.5 КоАП РФ (о невыполнении в срок законных предписаний)» [10, с. 398]. По мнению А.А. Кимберга и А.В. Александровой, «применение данного критерия позволит оценить качество контроля, осуществляемого Государственными инспекциями труда, за устранением работодателями выявленных нарушений. В свою очередь, оценка деятельности по этому критерию побудит Государственные инспекции труда более пристально следить за процессом устранения нарушений, совершенных работодателями, что в итоге будет способствовать профилактике нарушений трудового законодательства» [10, с. 398].

Авторы также выделяют как важный критерий «соотношение между числом и суммами наложенных на работодателей административных штрафов и аналогичными показателями по оплаченным штрафам, возбужденным административным материалам и судебным искам по статье 20.25 КоАП РФ (Уклонение от исполнения административного наказания), а также материалам, направленным в Федеральную службу судебных приставов для принудительного взыскания» [10, с. 399]. Использование указанного критерия, как полагают авторы, обеспечит повышение эффективности проводимого уполномоченными органами (Государственными инспекциями труда) контроля. Одновременно с этим благодаря данному критерию будет в перспективе способствовать тому, что Государственные инспекции труда будут замотивированы более качественно осуществлять контроль того, как работодатели исполняют наложенные на них административные наказания, а в случае неисполнения – предпринимать меры по принуждению к исполнению. Это, как полагают А.А. Кимберг и А.В. Александрова,

замотивирует, в свою очередь, работодателей к тому, что не нарушать трудовые права работников, ведь в противном случае административное наказание будет неизбежно получено [10, с. 399].

Ключевым фактором для повышения инвестиционной привлекательности России выступает уменьшение административного давления на бизнес, которое связано с осуществлением контрольных функций государства. Главной задачей в этом направлении является создание баланса между защитой прав, гарантированных законом, и удовлетворением интересов предпринимателей. Внедряется новая система оценки работы контрольных органов, где главным показателем успеха является сокращение ущерба, наносимого охраняемым законом ценностям.

Важно подчеркнуть, что традиционно эффективность государственного надзора в области охраны труда измеряется с помощью статистических показателей. К примеру, эффективность работы надзорных и инспекторских органов оценивается по динамике изменения производственного травматизма. Согласно данным Росстата, представленным Е.И. Добролюбовой и Е.В. Масленниковой, «уровень производственного травматизма снизился с 1,3 случая на 1000 работающих в 2015 году до 1,2 случая в 2019 году и 1,0 случая в 2020 году. За тот же период количество смертельных случаев, связанных с производственным травматизмом, уменьшилось с 0,067 случая на 1000 работающих в 2015 году до 0,053 случая в 2019 году и 0,045 случая в 2020 году» [9, с. 72]. Однако использование подобного подхода характеризуется существенными недостатками – «в силу различных факторов и работники предприятий, и сами хозяйствующие субъекты могут быть заинтересованы в сокрытии случаев производственного травматизма, что приводит к занижению данных в рамках официальной статистики. На число выявленных случаев причинения вреда может влиять и масштаб контрольно-надзорной

деятельности, который в 2020 г. был существенно ограничен в силу реализации противоэпидемических мер» [9, с. 72].

Аналогичным образом, оценка эффективности надзорной и инспекционной деятельности, к примеру, в сфере оплаты труда, может проводиться посредством анализа динамики такого статистического показателя, как динамика просроченной задолженности по заработной плате, регулярно публикуемого Росстатом.

Среди них можно выделить несколько ключевых групп:

- «социологические опросы среди работников предприятий, в первую очередь, тех, кто трудится на опасных производствах, с целью оценки их восприятия рисков для жизни и здоровья, а также выявления факторов, определяющих соблюдение норм техники безопасности.
- социологические исследование среди хозяйствующих субъектов с целью определения степени соблюдения ими законодательства и эффективности проводимых проверок;
- опросы инспекторов контрольно-надзорных органов для анализа эффективности и других показателей их работы;
- комплексные исследование, позволяющие оценить ситуацию на рынке труда с различных точек зрения: от инспекторов государственных органов и сотрудников предприятий до государства и хозяйствующих субъектов, а также от самих работников и лиц, ответственных за охрану труда. В эту категорию исследований также входят опросы референтных групп, такие как работодатели и работники, проводимые Рострудом для оценки эффективности своей работы, а также опросы инспекторов государственных контрольных органов и представителей бизнеса по поводу первого опыта использования чек-листов при проведении проверок» [9, с. 73].

Зарубежный опыт в этой области также весьма показателен. Анализ Е.И. Добролюбовой выявил, что при определении результативности и эффективности работы контрольно-надзорных органов по охране труда в иностранных странах чаще всего применяются показатели:

- «уровень стратегических целей, включая международные (МОТ), должен учитывать обобщенную оценку вреда, нанесенного в контролируемой сфере, а также динамику этого вреда. Следовательно, снижение числа случаев причинения вреда рассматривается как сокращение расходов работодателей на компенсацию ущерба;
- отображающие восприятие ситуации в данной области ключевыми участниками (работодателями и, как правило, работниками). В Великобритании применяется именно такой подход;
- – это показатели, отражающие масштаб проводимых мероприятий и вкладываемые в них ресурсы (количество проверок, средняя нагрузка на инспекторов и т.п.). Такой подход получил широкое распространение в Дании и Австралии» [9, с. 97].

Таким образом, в настоящее время отсутствует «идеальный» подход к оценке эффективности надзорной и инспекционной деятельности в сфере труда. В настоящее время ведется поиск инструментов модернизации системы оценки результативности и эффективности, основанный на исследовании передового российского и мирового опыта управления.

Выводы по второму разделу

Согласно анализу правоприменительной практики, Государственная инспекция труда Челябинской области в своей контрольной и надзорной деятельности чаще всего сталкивается с нарушениями трудового

законодательства в трех основных сферах: охраны труда, оплаты труда и трудовых отношений.

Ввиду значимости предотвращения нарушений в сфере трудовых отношений, проведение периодической оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности представляется актуальным. Эффективные органы трудовой инспекции способны повысить производительность труда, гарантируя достойные условия труда. Это в равной степени отвечает интересам как работников, так и работодателей.

Инспекция труда остается одним из ключевых инструментов содействия достойному труду. Проведенный анализ имеющихся подходов к проведению оценки позволяет заключить, что в настоящее время все имеющиеся подходы не лишены недостатков, потому справедливым кажется необходимость создания авторского подхода, который будет представлять собой синтез уже созданных подходов, а также собственное видение критериев оценки эффективности.

3 Совершенствование методов оценки эффективности надзорной и инспекционной деятельности

3.1 Разработка системы оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих

Для защиты прав работников на безопасные и благоприятные условия труда государственные инспекции по труду осуществляют «комплексный

надзор и контроль за соблюдением норм охраны труда в организациях, подведомственных хозяйству. Основным инструментом этой работы остаются проверки, направленные на выявление соответствия рабочих мест требованиям законодательства об охране труда. Эти мероприятия направлены на выявление и точечную локализацию нарушений, а также на привлечение ответственных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством» [42, с. 49].

В случае выявления нарушений, виновные лица подлежат административной ответственности в рамках своих полномочий. Однако, величина налагаемой санкции на лиц, ответственных за не проведение аттестации рабочих мест, не пропорциональна стоимости услуг по ее выполнению. В результате, работодатели часто оплачивают штрафы, включая неустойки за неисполнение предписаний уполномоченных органов, но само правонарушение, связанное с отсутствием аттестации, остается актуальным.

Социологи прогнозируют, что до 2030 г. в России сокращение численности трудоспособного населения дойдет до 13 млн. человек, вместе с тем 80% сокращения придется на период до 2020 г., в среднем на 1 млн. человек каждый год. Согласно прогнозу, к концу десятилетия количество трудоспособных граждан РФ составит рекордных 87,3 млн. человек. Однако уже к 2050 г. их число снизится до 75 млн. человек [37].

Экономические потери, соотносящиеся с состоянием условий труда в Российской Федерации, в 2022 г. составили около 2,26 трлн. руб., или 1,5% ВВП. В них входят экономические издержки:

- «вследствие потерь рабочего времени – около 896 млрд. руб.;
- в связи с выплатой досрочных пенсий по Списку № 1 и Списку № 2, утвержденным Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 г. № 10 «Об утверждении Списков производств, работ,

профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение», – 1 140,8 млрд. руб.;

- на компенсации – 143,4 млрд. руб.;
- выплаты обеспечения по страхованию – 81,9 млрд. руб.» [37].

При этом в соответствии с данными мониторинга условий и охраны труда, с каждым годом размер таких экономических потерь стабильно увеличивается (рисунок 7).

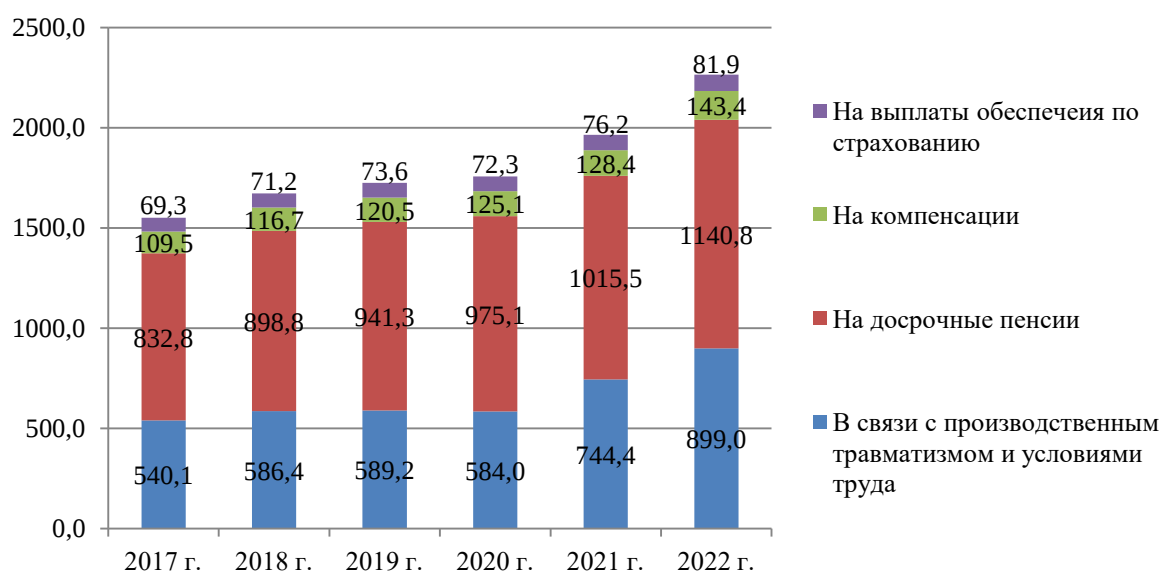


Рисунок 7 – Динамика экономических потерь, связанных с условиями и охраной труда в Российской Федерации

Согласно представленной информации, «в 2022 году наибольшее увеличение экономических потерь (на 20,4%) было зафиксировано в связи с убытками рабочего времени, вызванными производственными травмами и неблагоприятными условиями труда. Стоимость выплат досрочных пенсий выросла на 12,3%, компенсаций – на 11,7%, а выплаты по страховому обеспечению – на 7,5%» [14].

Очевидно, что при благоприятных условиях эти суммы могли быть направлены на финансирование необходимых задач социальной сферы.

В сфере государственного управления охраной труда приоритетными должны стать меры по устранению первопричин роста смертности и заболеваемости, вызванных воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов.

Государственный контроль и надзор в сфере труда помимо соблюдения законности в системе органов государственной власти зависит и от реализации наиболее подходящей стратегии управления государством. Реализация таких задач как осуществление контроля и надзора в сфере труда позволила установить факт необходимости проведения реформ, разработать методику, направленную на прогресс в сфере труда.

В наше время реализация на практике надзорной функции в сфере труда обращает внимание на определенный ряд вопросов и неясностей. Так, прежде всего, как уже было отмечено, существующая в настоящее время система оценки эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности и органов, ее осуществляющих опирается на ряд статистических показателей, не имеющих прямого отношения к сфере защиты интересов и трудовых прав граждан на безопасные условия труда, она лишь показывает достигнутые фактические результаты выявления нарушений и наказания предпринимателей и иных подконтрольных субъектов.

Другими словами, можно сделать вывод, что основная задача действующей системы – анализ того, сколько нарушений было выявлено, и какая ответственность назначена за выявленные нарушения. В подобных обстоятельствах работа органов, осуществляющих контрольно-надзорную деятельность в сфере труда, сводится к тому, чтобы найти нарушения и наказать ответственных.

В системе не предусмотрено проведение социологических исследований, направленных на оценку соблюдения законодательства, эффективности проверок, или на изучение восприятия рисков со стороны

работников. В частности, не осуществляется сбор мнений сотрудников по вопросам их восприятия рисков для жизни и здоровья, а также не анализируются факторы, влияющие на соблюдение трудового законодательства.

В связи с этим, предлагается оптимизировать систему оценки эффективности надзорно-инспекторской работы в сфере труда. Для реализации этой задачи был создан проект, подробные характеристики которого изложены в таблице 6.

Таблица 6 – Паспорт реализации проекта

Наименование проекта	Оптимизация системы оценки результативности контрольно-надзорных мероприятий в сфере труда в рамках Федеральной службы по труду и занятости, в контексте реализации приоритетной программы реформирования контрольно-надзорной деятельности
Наименование направления	Реформа контрольной и надзорной деятельности
Цель проекта	Улучшение качества и эффективности системы оценки результативности проверочно-надзорных действий в сфере труда в федеральном агентстве по труду и занятости.
Задачи проекта	- увеличение количества показателей, применяемых для измерения эффективности осуществления контрольно-надзорных функций в сфере труда; - улучшение качества системы оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности за счет увеличения спектра используемых для этого статистических данных;

Продолжение таблицы 6

Задачи проекта	- включение субъектов контроля в процесс оценки эффективности выполнения контрольно-надзорных функций в сфере труда
Ожидаемые результаты проекта	- проведен анализ текущих значений показателей результативности и эффективности Роструда (в том числе методик расчета причиненного ущерба) по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в целях выявления возможности достижения целевых и прогнозных значений показателей результативности и эффективности (общественно значимых и промежуточных показателей) для определения конкретных задач для их достижения; - утверждены паспорта показателей по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе методики расчета причиненного ущерба, включающие: методологию расчета показателей, в том числе формулы расчета, источники данных для определения показателей

В связи с этим, предлагается реализовать проект, который будет направлен на повышение качества оценки эффективности и результативности работы контрольно-надзорных органов в сфере трудовых отношений за счет увеличения количества анализируемых показателей.

Далее будут рассмотрены показатели, включение которых предлагается в существующую методику.

1. Индикаторы результативности, демонстрирующие степень соблюдения трудового законодательства:

Своевременность выполнения предписаний Роструда. Формула:

$$\frac{K_{\text{выд}}}{K_{\text{с.и.}}}, \quad (1)$$

где $K_{\text{выд}}$ – общее количество выданных инспекторами Роструда работодателям предписаний, ед.;

$K_{\text{с.и.}}$ – количество своевременно исполненных работодателями предписаний, ед.

Источник данных для определения показателя: Роструд.

Критерии оценивания:

- менее 2,0 – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности в связи с несвоевременностью выполнения предписаний Роструда;
- от 2,1 до 3,5 – средний уровень эффективности;
- более 3,6 – высокий уровень эффективности.

Количество предписаний Роструда, исполненных через суд. Формула:

$$\frac{C_{\text{выд}}}{K_{\text{и.с.}}}, \quad (2)$$

где $K_{\text{с.и.}}$ – количество административных материалов, возбужденных Государственными инспекциями труда и направленными в суд по ст. 19.5 КоАП РФ (Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)).

Источник данных для определения показателя: Роструд.

Критерии оценивания:

- более 2 – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности, поскольку свидетельствует о недостаточно

качественной работе по контролю исполнения предписаний Роструда;

- от 1,5 до 1,9 – средний уровень эффективности;
- менее 1,0 – высокий уровень эффективности.

Своевременность оплаты административных штрафов, наложенных на работодателей по результатам проверок.

$$\frac{K_{\text{штр}}}{K_{\text{с.о.}}}, \quad (3)$$

где $K_{\text{штр}}$ – общее количество наложенных на работодателей административных штрафов, ед.;

$K_{\text{с.и.}}$ – количество своевременно оплаченных работодателями административных штрафов, ед.

Критерии оценивания:

- менее 1,5 – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности, поскольку свидетельствует о недостаточно качественной работе по контролю исполнения предписаний Роструда;
- от 1,4 до 2,5 – средний уровень эффективности;
- более 2,5 – высокий уровень эффективности.

Количество административных штрафов, оплаченных по результатам передачи Государственными инспекциями труда материалов в суд. Формула:

$$\frac{K_{\text{штр}}}{K_{\text{о.с.}}}, \quad (4)$$

где $K_{o.и.}$ – количество административных штрафов, оплаченных по итогам передачи Государственными инспекциями труда материалов в суд суд по ст. 20.25 КоАП РФ (Уклонение от исполнения административного наказания), ед.

Источник данных для определения показателя: Роструд.

Критерии оценивания:

- более 1,5 – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности в связи с недостаточностью проводимой работы по контролю исполнения предписаний;
- от 1,0 до 1,4 – средний уровень эффективности;
- менее 1,0 – высокий уровень эффективности.

Данные показатели позволят оценить, насколько эффективно инспекторами Роструда проводится работа по обеспечению исполнений предписаний об исправлении выявленных нарушений в сфере труда.

2. Индикативные показатели, характеризующие различные аспекты контрольно-надзорной деятельности в сфере труда.

Количество работодателей, совершивших повторные нарушения законодательства в сфере труда в течение трех лет после вынесения первого предписания со стороны Роструда.

Источник данных для определения показателя: Роструд.

Критерии оценивания:

- более 50% от всех работодателей, совершивших правонарушения в сфере труда – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности в связи низким качеством и полной проверок, осуществляемых Государственными инспекциями труда;

- от 25% до 49% – средний уровень эффективности;
- менее 25% – высокий уровень эффективности.

Среднее количество выявленных нарушений на одну проверку, проводимую в связи с произошедшим несчастным случаем. Формула:

$$\frac{K_{\text{пров}}}{K_{\text{нар}}}, \quad (5)$$

где $K_{\text{пров}}$ – общее количество проведенных проверок, ед.;

$K_{\text{нар}}$ – общее количество нарушений, выявленных во время проверок, ед.

Критерии оценивания:

- более 5 – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности в связи высоким уровнем нарушений;
- от 3 до 4 – средний уровень эффективности;
- менее 3 – высокий уровень эффективности.

Внедрение этого критерия позволит оценить качество и полноту проверок, осуществляемых Государственными инспекциями труда. Оценка деятельности по этому критерию будет стимулировать Государственные инспекции труда к более тщательным и всесторонним проверкам.

Количество решений (предписаний) Роструда и его региональных отделений, вынесенных в отчетный период в ходе контрольных проверок, которые были отменены частично или полностью по решению судов, вступивших в законную силу в течение отчетного года. Формула:

$$\frac{K_{\text{предп.выд}}}{K_{\text{предп.отмен}}} \cdot 100\%, \quad (6)$$

где $K_{\text{предп.выд.}}$ – общее количество решений (предписаний) Роструда, принятых (выданных) в отчетном году по результатам проведения контрольных (надзорных) мероприятий, ед.;

$K_{\text{предп.отмен.}}$ – количество решений (предписаний), принятых (выданных) в отчетном году по результатам проведения контрольных (надзорных) мероприятий, которые отменены частично или полностью на основании судебных актов, вступивших в законную силу в отчетном году, ед.

Критерии оценивания:

- более 20% – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности в связи низким качеством проверок;
- от 10% до 19% – средний уровень эффективности;
- менее 10% – высокий уровень эффективности.

Среднее количество контрольных (надзорных) мероприятий на одного сотрудника (в том числе плановых и внеплановых).

$$\frac{K_{\text{мер}}}{K_{\text{сотр.}}}, \quad (7)$$

где $K_{\text{мер.}}$ – общее количество проведенных Рострудом и его территориальными органами контрольных (надзорных) мероприятий в сфере труда, ед.;

$K_{\text{сотр.}}$ – общее количество сотрудников Роструда и его территориальных органов, принявших участие в проведении контрольных (надзорных) мероприятий, чел.

Критерии оценивания:

- более 20% – низкий уровень эффективности контрольно-надзорной деятельности в связи низким качеством проверок;
- от 10% до 19% – средний уровень эффективности;
- менее 10% – высокий уровень эффективности.

Благодаря этим показателям станет возможным оценить результативность и эффективность работы контрольно-надзорных органов, а также определить уровень нагрузки на их сотрудников.

В результате проделанной работы можно констатировать, что реализация мероприятий по совершенствованию системы оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности в сфере труда приведет к ряду важных достижений. Среди них: усиление соблюдения трудовых норм и правил за счет создания атмосферы сотрудничества между работниками, работодателями и Федеральной инспекцией труда, а также повышение эффективности федерального надзора в сфере труда посредством внедрения современных методик оценки.

3.2 Апробация предлагаемых решений и оценка их эффективности

Вопрос об оценке эффективности работы федеральной инспекции по труду и занятости, как государственного органа, не теряет своей актуальности уже на протяжении десятилетия. Это обусловлено тем, что конечные результаты ее деятельности по защите прав работников оказывают косвенное, но все же существенное влияние на социально-экономическое благосостояние страны.

В рамках данной методологии государственный надзор и контроль необходимо анализировать и оценивать с фокусом на результативность

деятельности государственных органов исполнительной власти, в частности, на исполнении указаний, выданных по результатам проведенных проверок.

Система отчетности и оценки эффективности деятельности Роструда строится на количественных показателях выявленных нарушений и санкций. Такая система стимулирует инспекторов Роструда не к предотвращению риска жизни и здоровью работников, а к обязательному выявлению нарушений и наказанию предпринимателей и иных подконтрольных субъектов. В связи с этим способами поддержки бизнеса и содействия его ведению в соответствии с законодательством РФ являются переход от оценки результативности и эффективности Роструда, основанной на количестве выявленных нарушений и размере санкций, к оценке размера предотвращенного риска жизни и здоровью работников как в результате контрольно-надзорных мероприятий, так и в ходе профилактики нарушений, а также разъяснение содержания обязательных требований, подлежащих соблюдению.

Для оценки деятельности исполнительных и контролирующих органов те подходы и методы расчета эффективности результативности должны на регулярной основе совершенствоваться, поскольку только в подобном случае появится возможность устранения имеющихся недостатков, а также подстройка системы под нужды общества.

Как показывает практика, несмотря на всевозрастающий объём контрольных функций, которыми наделен Роструд и его территориальные органы на региональном уровне, их деятельности находится не на самом высоком уровне и далека от совершенства. Неэффективный контроль и надзор ведут к нарушению прав и свобод граждан, наносят существенный ущерб общественным и государственным интересам, препятствуя реализации запланированных проектов и программ, и тем самым тормозят поступательное развитие экономики.

Проект «Совершенствование системы оценки эффективности контрольно-надзорной деятельности в сфере труда» направлен на оптимизацию существующих методов оценки и входит в рамках приоритетной программы реформы контрольной и надзорной деятельности в федеральной службе по труду и занятости.

Увеличение количества показателей, применяемых для анализа результатов контрольно-надзорной деятельности в сфере труда, повлечет за собой более точную оценку эффективности работы по следующим причинам:

- будет охватываться большее число показателей, характеризующих качество работы сотрудников федеральной службы по труду и занятости в части обеспечения выполнения предписаний, которые выдавались в ходе проверок (как плановых, так и внеплановых), а также в части сбора административных штрафов. Ожидается, что оценка результативности данных направлений работы приведет к тому, что будет видна динамика работы по выполнению предписаний, а, значит, и (в случае позитивной динамики) будет обеспечено улучшение ситуации в сфере труда;
- будут подвергаться анализу новые показатели, характеризующие разные (до этого не анализируемые) аспекты контрольно-надзорной деятельности в сфере труда.

Так, будет вестись статический учет количества работодателей, совершивших повторные нарушения законодательства в сфере труда в течение трех лет после вынесения первого предписания со стороны Роструда. Значит, появится возможность оценить и качество профилактической работы сотрудников Роструда, а также качество работы по исправлению выявленных нарушений.

Будет проанализировано среднее количество выявленных нарушений на каждую проверку, осуществляемую в связи с несчастным случаем. Уменьшение этого показателя во времени будет указывать на повышение эффективности работы сотрудников Роструда в сфере профилактики, так как основная задача контрольно-надзорной деятельности – предотвращение нарушений в области труда, а значит, акцент должен быть сделан на профилактических мероприятиях.

Помимо этого, важным показателем, оценка которого предлагается в рамках разработанной программы, является динамика доли нарушений, выявленных в ходе контрольно-надзорной деятельности, которые были впоследствии отменены через суд. Другими словами, будет вестись анализ качества проводимой работы в части ее соответствия установленным нормами законодательства. Отмена решений сотрудников Роструда через суд возможна только в том, случае, если решения были вынесены с нарушением законодательства. Следовательно, уменьшение данного показателя будет свидетельствовать о том, что качество контрольно-надзорной деятельности в сфере труда будет повышаться.

Важность предлагаемого к анализу показателя «среднее количество контрольных (надзорных) мероприятий на одного сотрудника (в том числе плановых и внеплановых)» не вызывает сомнения, поскольку чем выше нагрузка на одного сотрудника, тем ниже качество проводимой проверки. Потому снижение данного показателя является желательным, ведь в противном случае эффективность проводимой работы будет существенно ниже.

Система контроля в сфере труда не ограничивается лишь выявлением нарушений, но и ставит своей целью выявление их причин, чтобы предотвратить их в будущем. Важнейшей задачей является также

осуществление текущего контроля со стороны центров занятости по всем направлениям деятельности. Именно поэтому так актуален анализ эффективности этих направлений работы.

Представим в таблице 7 целевые значения ключевых показателей результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности в сфере труда на примере Челябинской области.

Таблица 7 – Целевые значения ключевых показателей

Показатель	Тип показателя	Значение в 2024 г.	Целевые показатели			
			2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
1. Показатели результативности, отражающие уровень контроля над соблюдением законодательства в сфере труда						
Своевременность выполнения предписаний Роструда	Основной	1,9	2,5	3,3	4,1	4,8
Количество предписаний Роструда, исполненных через суд	Основной	2,0	1,7	1,5	1,3	1,0
Своевременность оплаты административных штрафов, наложенных на работодателей по результатам проверок	Основной	1,2	2,0	2,5	3,0	3,5
Количество административных штрафов, оплаченных по результатам передачи Государственными инспекциями труда материалов в суд	Основной	1,8	1,3	1,1	0,9	0,5

Продолжение таблицы 7

Показатель	Тип показателя		Целевые показатели
------------	----------------	--	--------------------

		Значение в 2024 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.
2. Индикативные показатели, характеризующие различные аспекты контрольно-надзорной деятельности в сфере труда						
Количество работодателей, совершивших повторные нарушения законодательства в сфере труда в течение трех лет после вынесения первого предписания со стороны Роструда	Основной	916	851	791	735	683
Доля решений (предписаний) Роструда и его территориальных органов, принятых в отчетном году по результатам проведения контрольных мероприятий, частично или полностью отмененные на основании судебных актов, вступивших в законную силу в отчетном году	Аналитический	16	13	11	9	8
Среднее количество выявленных нарушений на одну проверку, проводимую в связи с произошедшим несчастным случаем	Аналитический	4	2	1	1	1

Окончание таблицы 7

Показатель	Тип показателя	Значение в 2024 г.	Целевые показатели			
			2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.

Среднее количество контрольных (надзорных) мероприятий на одного сотрудника (в т.ч. плановых и внеплановых)	Аналитический	15	13	12	10	8
---	---------------	----	----	----	----	---

Ключевые результаты реализации программы сводятся к тому, что будет расширен перечень показателей результативности, отражающих уровень контроля над соблюдением законодательства в сфере труда, т.е. появится возможность оценивания проводимой контрольно-надзорной деятельности в области трудовых отношений с акцентом на оперативность и своевременность уплаты штрафных санкций и исполнения предписаний. Кроме того, в рамках контроля надзорной деятельности в сфере труда планируется расширение перечня индикативных показателей, отражающих различные её стороны. Так, будет осуществляться контроль предписаний, вынесенных сотрудниками федеральной службы по труду и ее территориальных подразделений, с нарушением законодательства, вследствие чего они были отменены в судебном порядке.

Ожидаемые результаты реализации мероприятий:

- рост своевременности выполнения предписаний Роструда с 1,9 ед. в 2024 г. до 4,8 ед. в 2027 г.;
- снижение количества предписаний Роструда, исполненных через суд, с 2,0 ед. в 2024 г. до 1,0 ед. в 2027 г.;
- рост своевременности оплаты административных штрафов, наложенных на работодателей по результатам проверок с 1,2 ед. в 2024 г. до 3,5 ед. в 2027 г.;
- снижение количества административных штрафов, оплаченных по результатам передачи Государственными инспекциями труда материалов в суд, с 1,8 ед. в 2024 г. до 0,5 ед. в 2027 г.;

- снижение на 15% в 2027 г. по отношению к 2024 г. количества работодателей, совершивших повторные нарушения законодательства в сфере труда в течение трех лет после вынесения первого предписания со стороны Роструд;
- снижение до 8% в 2027 г. доли предписаний Роструда, частично или полностью отмененных на основании судебных актов;
- снижение среднего количество выявленных нарушений на одну проверку, проводимую в связи с произошедшим несчастным случаем, с 4 ед. в 2024 г. до 1,0 ед. в 2027 г.;
- снижение среднего количества контрольных (надзорных) мероприятий на одного сотрудника с 15 ед. в 2024 г. до 8 ед. в 2027 г.

Внедрение нового механизма оценки результативности и эффективности деятельности в сфере труда в государственное управление даст возможность сосредоточить усилия на минимизации вреда, наносимого жизни и здоровью людей, а также материальным ценностям государства, граждан и организаций. Такой подход позволит выявить слабые места в контрольно-надзорной работе и оптимизировать ее проведение.

Выводы по третьему разделу

Внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в сфере труда приведёт к ряду позитивных результатов – усиление эффективности соблюдения трудовых норм и правил, а также повышение результативности федерального надзора в сфере труда за счёт использования современных методик и показателей.

Заключение

В современных реалиях контрольно-надзорная деятельность в сфере труда выступает как важный инструмент защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль выполняют ряд ключевых задач: оперативное выявление нарушений в сфере социально-трудовых отношений, прежде всего, правовых, а также сбор, систематизация и анализ информации, планирование и мониторинг деятельности, направленные на предотвращение социальных конфликтов. Эффективность защиты трудовых прав проявляется в том случае, когда деятельность надзора и контроля приводит к устранению нарушений, гарантируя соблюдение прав и законных интересов работников. В этом смысле, надзор и контроль должны выступать как фактор, реально способствующий восстановлению нарушенных трудовых прав и интересов.

Функции органов контроля в сфере труда представляют собой одну из ключевых форм государственного регулирования, наряду с правоохранительной деятельностью, которая проявляется в реализации органами надзора и контроля полномочий по привлечению к административной ответственности.

Ввиду значимости предотвращения нарушений в области труда, проведение периодической оценки эффективности контрольно-надзорных мероприятий представляется неизбежным.

Анализ правоприменительной практики контрольно-надзорных мероприятий в сфере труда Челябинской области выявил, что Государственная инспекция труда в регионе чаще всего сталкивается с нарушениями в трех основных сферах: охраны труда, оплаты труда и трудовых отношений. В сфере охраны труда чаще всего фиксируются нарушения техники безопасности, режима труда и отдыха, а также невыполнение обязательств по обеспечению работников спецодеждой и

средствами защиты. В сфере оплаты труда наблюдаются случаи невыплаты заработной платы и положенных компенсаций в полном объеме, задержки выплат и невыплаты причитающихся средств при увольнении. Наконец, в сфере трудовых отношений выявляются нарушения, связанные с незаключением трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.

Система отчетности и оценки эффективности деятельности Роструда строится на количественных показателях выявленных нарушений и санкций. Такая система стимулирует инспекторов Роструда не к предотвращению риска жизни и здоровью работников, а к обязательному выявлению нарушений и наказанию предпринимателей и иных подконтрольных субъектов.

Анализ показал, что на сегодняшний день не существует единого «идеального» подхода к оценке эффективности надзорной и инспекционной работы в области труда.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Аблязов Н. Р., Г. Ш. Ниметулаева Обеспечение техносферной безопасности за счет усиления надзора и контроля в сфере охраны труда // Человек-Природа-Общество: Теория и практика безопасности жизнедеятельности, экологии и валеологии. 2019. № 5 (12). С. 79–81.
2. Агабабян А. З. Прокурорский надзор за соблюдением конституционного права на труд: вопросы теории и практики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 214 с.
3. Александров К. С. Риск-ориентированный подход при проведении проверок в сфере охраны труда: Российский и Международный опыт // StudNet. – 2020. – № 3. – С. 63-73.
4. Арсентьева Н. А., Т. О. Третьякова О Государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства // Правовое государство: теория и практика. 2022. № 4 (70). С. 35–40.
5. Барбашова Т. П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 172 с.
6. Бармина О. Н., А. А. Татаринцов Контроль за соблюдением трудового законодательства в предпринимательской деятельности как функция государственного управления // Хозяйство и право. 2023. № 2 (553). С. 82–94.
7. Государственный контроль и надзор. URL: <https://eisot.rosmintrud.ru/gosudarstvennyj-nadzor-i-kontrol> (дата обращения: 20.10.2023).
8. Денисова Е. Э. Прокурорский надзор за соблюдением прав граждан на безопасные условия труда: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2001. 158 с.
9. Добролюбова Е. И. Международный опыт оценки результативности и эффективности государственного контроля в сфере охраны труда и обеспечения безопасности на рабочем месте // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 2. С. 96–110.

10. Добролюбова Е.И., Е.В. Масленникова Оценка результативности государственного надзора в сфере охраны труда: социологический подход // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 475. С. 69-75.

11. Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда Государственной инспекции труда в Челябинской области за 3 квартал 2022 года. URL: <https://git74.rostrud.gov.ru/upload/iblock/d1d/doklad-po-pravoprimenitelnoy-praktike-za-3-kvartal-2022-goda.pdf> (дата обращения: 26.01.2024).

12. Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда Государственной инспекции труда в Челябинской области за 3 квартал 2022 года. URL: <https://git74.rostrud.gov.ru/upload/iblock/d1d/doklad-po-pravoprimenitelnoy-praktike-za-3-kvartal-2022-goda.pdf> (дата обращения: 26.01.2024).

13. Ежемесячный отчет о работе Государственной инспекции труда в Челябинской области. URL: https://git74.rostrud.gov.ru/osnov/otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/ezhemesyachnyy_otchet_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_chelyabinskoy_oblasti/2023_god/ (дата обращения: 28.01.2024).

14. Затраты на мероприятия по охране труда: как рассчитать выгоды и снизить экономические потери // Информационный онлайн журнал EcoStandard.journal. URL: <https://journal.ecostandard.ru/ot/kontekst/zatraty-na-meropriyatiya-po-okhrane-truda-kak-rasschitat-vygody-i-snizit-ekonomicheskie-poteri> (дата обращения 01.10.2024).

15. Калашникова Л. М. Особенности государственного регулирования в сфере труда. М.: Норма, 2013. 287 с.

16. Кимберг А.А., А.В. Александрова Проблемы в оценке эффективности надзорно-контрольной деятельности территориальных органов Роструда // Электронный сетевой политематический журнал «Научные труды КУБГТУ». 2019. № 3. С. 394-405.

17. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.11.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 25.12.2023 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

18. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) // Российская газета. 2020. № 144.

19. Контрольная (надзорная) деятельность. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe_upravlenie/sovershenstvovanie_kontrolno_nadzornoj_i_razreshitelnoy_deyatelnosti/kontrolno_nadzornaya_deyatelnost/ (дата обращения: 24.01.2024).

20. Красnojрова Е. В. Повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства // В сборнике: Проблемы современного российского законодательства. Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. Иркутск, 2015. С. 198–201.

21. Лукьянчиков М. И. Об одном подходе к оценке эффективности инспекционной контрольной деятельности // Безопасность труда в промышленности. 2020. № 11. С. 63–68.

22. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.2020 г. № 248-ФЗ (ред. от 25.12.2023 г.) // Российская газета. 2020. № 171.

23. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ (ред. от 24.07.2023 г.) // Российская газета. 2008. № 266.

24. О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»): Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 (ред. от 30.12.2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 1 (часть 2). Ст. 171.

25. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023 г.) // Российская газета. 2013. № 295.

26. Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля: Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 г. № 336 (ред. от 14.12.2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. № 11. Ст. 1715.

27. Об утверждении Методических рекомендаций по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда: Приказ Роструда от 21.03.2019 г. № 77 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2019. № 6.

28. Об утверждении перечня индикативных показателей, применяемых при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23.12.2021 г. № 910 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2022. № 2.

29. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230 (ред. от 16.11.2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 30. Ст. 5804.

30. Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование: Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 г. № 342н. URL: <https://docs.cntd.ru/document/350505360> (дата обращения: 22.01.2024).

31. Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230 (ред. от 29.05.2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 30. Ст. 5804.

32. Отчет о результатах деятельности Государственной инспекции труда в Челябинской области в 2022 году по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. URL: <https://git74.rostrud.gov.ru/upload/iblock/8d9/git74-otchet-za-2022-god-sokrashchennyy.pdf> (дата обращения: 30.01.2024).

33. Отчеты о работе Государственной инспекции труда в Челябинской области. URL: https://git74.rostrud.gov.ru/osnov/otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/otchety_kvartalnye_i_polugodovye_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_chelyabinskoy_oblasti/202222/ (дата обращения: 26.01.2024).

34. Петров С. М. Административно-правовые вопросы организации и осуществления государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2004. 169 с.

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

36. Попова О. И. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 189 с.

37. России предсказали резкое сокращение числа трудоспособных граждан // Газета.ру. URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2024/09/20/23965507.shtml> (дата обращения 01.10.2024).

38. Сайфутдинова В. М. Государственное управление и цифровизация // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: материалы VII международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 30 сент. 2021 г. СПб.: Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2021. С. 224-228.

39. Сакович В. А. Государственный контроль в России, его история и современное устройство. Часть 1 / В.А. Сакович. М.: ИЛ, 2020. 399 с.

40. Сапфинова А. А. Проблемы обращения работников за защитой трудовых прав в федеральную инспекцию труда и исполнения предписаний государственных инспекторов труда // Теория и практика общественного развития. 2018. № 7 (125). С. 78-81,

41. Сапфинова А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: дис. ... докт. юрид. наук. М., 2009. 507 с.

42. Селиванов, А.Е. Контроль за состоянием условий труда / А.Е. Селиванов // Кадровик. 2015. № 6. С. 47-51

43. Тризно И. Н. Прокурорский надзор за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 251 с.

44. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

45. Филимонова А. Д. Современное состояние государственного контроля и прокурорского надзора как профилактики нарушений трудовых прав // В сборнике: Проблемы становления гражданского общества. Сборник статей Всероссийской научной студенческой конференции с международным участием, посвященной 300-летию прокуратуры России. Иркутск, 2022. С. 115–118.

46. Чернышева Л. А. Прокурорский надзор за соблюдением прав граждан на безопасные условия труда: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 261 с.

47. Belovski V. Inspection in the field of employment relationships and penalty provisions under the labor law. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149220054.pdf#:~:text=Supervision%20of%20the%20implementation%20of,of%20labor%20and%20employment%20relationships>.

3 (дата обращения: 01.10.2023).

48. Bignami R. Labour inspection and employment relationship. URL: https://www.researchgate.net/publication/316159677_Labour_inspection_and_employment_relationship (дата обращения: 05.10.2023).

49. Conducting Labour Inspections on Construction A guide for labour inspectors. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_570678.pdf (дата обращения: 08.10.2023).

50. Labour Control And Supervision. URL: <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2021.02.02.46> (дата обращения: 06.10.2023).

51. Labour inspection: What is it and how should your company deal with it? – URL: <https://www.aycelaborytax.com/en/blog/labour-inspection-what-is-it-and-how-should-your-company-deal-with-it/#:~:text=The%20labor%20inspection%20is%20a,Social%20Security%2C%20among%20other%20things> (дата обращения: 11.10.2023).

52. Tereliansky P. V., S. E. Titor, S. P. Kosarin The Concept of Digital Supervision of Compliance with Labor Legislation. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-59126-7_2 (дата обращения: 15.10.2023).