

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

Институт инженерной и экологической безопасности

(наименование института полностью)

Департамент магистратуры

(наименование)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки)

Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда

(направленность(профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Анализ и технология осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях промышленного комплекса (на базе НТЦ Промышленной и экологической безопасности ФГБОУ ВО Тольяттинский государственный университет)»

Студент

М.А. Ганева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

к.п.н., профессор Л.Н. Горина

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

Тольятти 2021

Содержание

Введение.....	3
Термины и определения.....	9
Перечень сокращений и обозначений	11
1 Историческое развитие государственных органов надзора за соблюдением трудового законодательства в России.....	13
1.1 Правовое регулирование деятельности надзорных органов в области трудовых отношений в конце 19 начале 20 веков.....	13
1.2 Работа органов надзора за соблюдением трудового законодательства в советский период 1917 – 1989 годы.....	15
1.3 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно– правовых актов, содержащих нормы трудового права в современной России с 1991 год по настоящее время.....	18
2 Технология осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно– правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	25
2.1 Государственные органы, контролирующее соблюдение трудового законодательства и иных нормативно–правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	25
2.2 Анализ деятельности Федеральной инспекции труда.....	37
2.3 Порядок проведения проверок федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	47
3 Практика осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно– правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации промышленного комплекса ООО «КЗ Ростсельмаш».....	53

3.1	Анализ социально–трудовых проблем ООО «КЗ Ростсельмаш»	53
3.2	Организация работы по охране труда в ООО «КЗ Ростсельмаш»	56
3.3	Анализ результатов, ключевые проблемы и предложения по повышению эффективности надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права в ООО «КЗ Ростсельмаш».....	59
	Заключение.....	70
	Список используемой литературы.....	74

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. В настоящее время сфера реализации трудовых прав отличается крайней проблематичностью. Федеральный государственный надзор и федеральный государственный контроль соблюдения трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов, реализовываемые в виде проведения должностными лицами соответствующих государственных органов проверок являются важнейшими способами защиты трудовых прав. В настоящее время такими органами являются прокуратура и инспекция труда.

Определяющим органом в этой сфере является Федеральная инспекция труда, осуществляющая деятельность, направленную на улучшение всех видов социально–трудовых отношений. В России ежегодно происходят тысячи случаев нарушений трудовых прав самых разных групп граждан. Самое распространенное нарушение – это латентная занятость, а также нарушения условий труда, в том числе, с тяжкими последствиями, не заключение трудовых договоров, различные нарушения в сфере оплаты труда и больничных листов.

Работа Федеральной инспекции труда особенно важна в этой сфере. Федеральная инспекция труда, осуществляя плановые и внеплановые проверки, контролирует то, как работодатель соблюдает трудовое законодательство, как осуществляются социальные выплаты, государственная поддержка безработных граждан, как рассматриваются на предприятиях коллективные трудовые споры, как информируются работники и работодатели по вопросам трудового законодательства. Кроме того, Федеральная инспекция труда проводит государственную экспертизу условий труда, определяет опасные и вредные условия, в связи с которыми работникам предоставляются компенсации, оценивает соблюдение правил охраны труда на предприятии.

Вопросы обеспечения соблюдения трудового законодательства всегда наиболее важны и актуальны. Производительность труда определяет не только внедрение инноваций, но и также четкое соблюдение действующего трудового

законодательства, которое в практическом аспекте проявляется в виде правильной организации охраны труда, техники безопасности, четкой системы оплаты труда и т.д.

Зачастую на предприятиях соблюдение трудового законодательства в таких важных сферах, как охрана труда, техника безопасности, оплата труда и многие другие воспринимаются работодателями в качестве требования извне, а не как внутренняя (личная) потребность. Создание оптимальных условий труда персонала на предприятии на основе четкого соблюдения требований действующих нормативно–правовых актов обеспечивает высокую работоспособность персонала, постоянно растущую производительность труда, что неизменно сказывается на прибыльности всей его деятельности. Названными аспектами определяется выбор темы для настоящего диссертационного исследования.

Объект исследования – общественные правоотношения в сфере надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов.

Предмет исследования – нормы действующего законодательства и практика осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов.

Цель исследования – изучение проблем повышения эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов на примере ООО «КЗ Ростсельмаш».

В соответствии с поставленной целью сформирован ряд задач:

- рассмотреть правовое регулирование деятельности надзорных органов в области трудовых отношений в конце 19 начале 20 веков;
- изучить работу органов надзора за соблюдением трудового законодательства в советский период 1917 – 1989 гг.;
- проанализировать осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового

права нормативно–правовых актов в современной России с 1991 год по настоящее время;

- определить государственные органы, контролирующее соблюдение трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов;

- произвести анализ современной деятельности Федеральной инспекции труда;

- охарактеризовать особенности и порядок проведения проверок федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов;

- проанализировать социально–трудовые проблемы ООО «КЗ Ростсельмаш»;

- дать характеристику организации работы по охране труда в ООО «КЗ Ростсельмаш»;

- произвести анализ результатов надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов в ООО «КЗ Ростсельмаш», выявить ключевые проблемы и сформулировать предложения по повышению эффективности деятельности в этой сфере.

Гипотеза исследования состоит в том, что повышение эффективности осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов на предприятии, являющемся объектом исследования – ООО «КЗ Ростсельмаш» – может произойти на исключительно основе применения маркетингового подхода к персоналу предприятия, а также на базе внедрения на рассматриваемом предприятии элементов аутсорсинга и аудита охраны труда.

Теоретико–методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в следующих областях: теория государства и права (Н.И. Матузов, А.В. Малько), административное право (А.Б. Агапов, М.А.

Лапина, В.М. Манохин, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков), трудовое право (С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова), охрана труда и техника безопасности (Н.Е. Васильев, О.С. Ефремова, Ф.Н. Загорский, А.М. Лушников, О.Н. Русак, А.И. Ширшков), надзор и контроль за соблюдением трудовых прав (Р.М. Ахмедов, Т.П. Барбашова, С.Ф. Гусейнова, А.Г. Емельянов, Ю.Г. Капралова, Е.В. Колесова, С.М. Петров, А.А. Сапфинова, Г.В. Федотова, Шавин В.А.) и др.; материалы периодической печати; материалы, подготовленные правовыми системами КонсультантПлюс и СПС Гарант, судебная практика.

Нормативно–правовая база исследования представлена Конституцией РФ, отечественным трудовым, административным, уголовным законодательством.

Методы исследования: историко–правовой, формально–юридический, сравнительно–правовой, дефиниционный методы, методы группировки, классификации. Ведущим методом исследования выступил правовой анализ, использовавшийся при изучении понятийного аппарата и нормативных актов в рассматриваемой сфере.

Опытно–экспериментальная база исследования – ООО «КЗ Ростсельмаш».

Научная новизна исследования заключается в том, что в результате проведения исследовательской работы, комплексного правового изучения вопросов и проблемных моментов и материалов конкретного предприятия (ООО «КЗ Ростсельмаш») разработана теоретическая модель обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов. На основании проведенного исследования, сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что выводы и предложения, которые сформулированы в настоящей диссертации, позволят расширить круг знаний и представлений о соблюдении трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов. Помогут обеспечить дальнейшее развитие законодательства в области разработки действенных мер, направленных на защиту прав граждан на своевременную и в

полном объеме защиту права на труд. Рекомендации, обоснованные в исследовании, направленные на совершенствование рассматриваемой сферы деятельности могут быть использованы в последующих научных трудах в данной области.

Практическое значение результатов исследования заключается в том, что предложения и рекомендации, сформулированные в рамках настоящей диссертации, могут использоваться:

- при осуществлении законопроектной работы, связанной с подготовкой правовых актов, а также при внесении изменений и дополнений в действующее в настоящий момент законодательство в рассматриваемой области;
- в деятельности по предупреждению нарушений в рассматриваемой сфере;
- в деятельности преподавателей, при подготовке учебно–методических материалов.

Достоверность и обоснованность результатов настоящего исследования обеспечивались:

- анализом обширной информационной базы исследования;
- выбором и применением для решения исследовательских задач общенаучных и специальных методов;
- использованием правовой и научной литературы, статистических данных, которые позволили обеспечить достаточно высокую надежность обобщений, результатов и практических рекомендаций.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего периода, в течение которого проводилось исследование. Основные вопросы, рассматриваемые в диссертации, отражены в научных публикациях. Отдельные положения и выводы исследования обсуждены и одобрены на заседаниях кафедры, а также апробированы в ходе стажировок.

На защиту выносятся следующие положения:

- В целях совершенствования соблюдения трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов в ООО «КЗ Ростсельмаш» необходимо применение ряда направленных на сохранение

жизни, здоровья, соблюдения интересов работников в процессе их трудовой деятельности мер.

- Для повышения эффективности работы ООО «КЗ Ростсельмаш» в сфере соблюдения трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права нормативно–правовых актов необходимо создать на предприятии систему маркетинга персонала.
- В целях избегания ситуаций, связанных с проблемами в организации охраны труда в ООО «КЗ Ростсельмаш» предлагаем внедрение систем аутсорсинга охраны труда и аудита охраны труда.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, содержит четыре рисунка, восемь таблиц, список использованной литературы (67 источников). Основной текст работы изложен на 73 страницах.

Термины и определения

«Контроль – это проверка, а также постоянное наблюдение с целью проверки или надзора» [42, с. 95].

«Надзор – это наблюдение за чем–либо (кем–либо), за соблюдением каких–либо правил» [2, с. 280].

«Государственный надзор – форма деятельности государственных органов власти по проверке законности и обоснованности решений поднадзорных субъектов» [2, с. 280].

«Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства – это деятельность специально уполномоченных органов по контролю и надзору, направленная на защиту трудовых прав и законных интересов работников и пресечение нарушений трудового законодательства, которая осуществляется посредством проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, привлечения виновных лиц к ответственности» [3, с. 24].

«Ведомственный контроль – контрольная деятельность исполнительных органов государственной власти, осуществляемая ими в подведомственных им организациях» [3, с. 24].

«Проверка – совокупность проводимых органом государственного контроля (надзора) в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя мероприятий по контролю для оценки соответствия, осуществляемых ими деятельности или действий (бездействия), производимых и реализуемых ими товаров обязательным требованиям» [1, с. 28].

«Проверка – это комплекс мероприятий, которые проводятся в отношении индивидуального предпринимателя либо юридического лица, который предполагает контроль и оценку соответствия деятельности компании или предпринимателя необходимым стандартам и требованиями» [1, с. 28].

«Плановая проверка - это вид проверок, который подразумевает, что проверяемые объекты знают об их проведении заблаговременно, так как

информация о них содержится в общем плане проверок органа надзора и контроля» [1, с. 28].

«Внеплановая проверка объекта контроля (надзора) – проверка, проводимая в целях контроля исполнения предписания об устранении нарушений обязательных требований, выявленных при проведении плановой проверки» [1, с. 28].

«Специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных производственных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом эффективности мер защиты» [36].

Перечень сокращений и обозначений

г. – год

др. – другое

п. – пункт

ст. – статья

т.д. – так далее

ч. – часть

РФ – Российская Федерация

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая
Республика

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФЗ – федеральный закон

ООО – общество с ограниченной ответственностью

КЗ – комбайновый завод

ГИТ – государственная инспекция труда

ГО – государственный орган

НПА – нормативно-правовой акт

НТЗ – нарушение трудового законодательства

НТП – нормы трудового права

ОГВ – орган государственной власти

ОИВ – орган исполнительной власти

ОК – орган контроля

ОМСУ – орган местного самоуправления

ОН – орган надзора

ОНК – орган надзора и контроля

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ОПК – организация промышленного комплекса

ОТ – охрана труда

СОУТ – специальная оценка условий труда

СТП – социально–трудовые проблемы

ТЗ – трудовое законодательство

ТЗ и иные НПА, содержащие НТП – трудовое законодательство и иные
нормативно–правовые акты, содержащие нормы трудового права

ТП – трудовое право

ТПО – трудовые правоотношения

ФГК – федеральный государственный контроль

ФГН – федеральный государственный надзор

ФИТ – Федеральная инспекция труда

ФОИВ – федеральный орган исполнительной власти

Раздел 1 Историческое развитие государственных органов надзора за соблюдением трудового законодательства в России

1.1 Правовое регулирование деятельности надзорных органов в области трудовых отношений в конце 19 начале 20 веков

Надзор в области трудовых и связанных с ними отношений наиболее тесно связан с институтом безопасности труда, который имеет многовековую историю. Отдельные его проявления известны с самых давних времен. О здоровье работников говорили еще древние ученые–гигиенисты (Гиппократ, Плиний, Гален и другие).

В целом понимание о необходимости безопасности труда в мире складывалось поэтапно. Первый этап – период личной зависимости – зарождение – предоставление определенных условий работы рабам, крепостным для их последующей эксплуатации. Второй этап – период зарождения капитализма – развитие – внедрение требующих определенных ограничения техники и технологий. Третий этап – 20 век – совершенствование. Требования Международной организации труда, которая использовала многие положения СССР в области охраны труда [19].

В царской России безопасность труда получила свое отражение, прежде всего, в научных разработках, производимых во времена Петра I. В частности, М.В. Ломоносов рассматривал вопросы того, как сделать труд рабочих безопасным.

Деятельность в сфере надзора в области трудовых отношений начала развиваться в России в 19 веке. Первое фабричное законодательство начало формироваться в 1830–е годов [18, с. 11].

Изначально царское правительство попыталось определить правила найма рабочих и запретить ночной труд на фабриках для детей до 12 лет. Но практического применения они не получили, так как специальные органы, контролирующие их исполнение, тогда не существовали.

В 1882 г. для контроля за соблюдением правил работы малолетних

работников заводов, фабрик и мануфактур образовали особые округа и учредили в них специальных должностных лиц – главный инспектор и четырех окружных инспекторов. Основной надзор должен был осуществлять Департамент торговли и мануфактур, выполнявший функции особой инспекции против нарушителей [18, с. 11].

В 1886 году начала работу Фабричная инспекция. Первоначально ее деятельность распространялась только на 3 губернии, а с 1894 года - на 13 губерний [18, с. 11].

По истечении времени фабричное законодательство и обязанности фабричных инспекторов значительно менялись на основе разных нормативных актов, в том числе, подзаконных. Фабричное законодательство стало регулировать отношения фабрикантов и рабочих, а также деятельность других участников:

- фабрично–заводских промышленных заведений;
- организаций сферы промышленности;
- промышленный труд;
- ремесленных учебных курсов;
- технических и сельских мастерских [58, с. 83].

Царское фабричное законодательство регулировало трудовую сферу, разграничивало деятельность фабричных инспекций и полиции. В то же время из ведения фабричной инспекции были изъяты некоторые важные отрасли, например, частные железные дороги.

Устав о промышленности 1893 года [58, с. 80] стал первым нормативным актом, определившим фабричную инспекцию в качестве надзорного органа. Первоначально ее деятельность касалась только отдельных субъектов трудовых отношений, например, малолетних рабочих.

Редакция Устава 1906 г. [58, с. 82] значительно расширила обязанности инспекторов. Они стали надзирать за исполнением соответствующих правил в трудовой сфере.

Устав о промышленном труде 1913 года [58, с. 89] стал регулировать деятельность фабричных инспекций, но во многом дублировал ранее действующие

нормы.

Таким образом, в нашей стране первые предпосылки появления надзорной деятельности за соблюдением ТЗ обозначились еще в дореволюционный период. Непосредственно зачатки надзорной деятельности в сфере труда появились в России в 19 веке. Правовые акты, регулирующие деятельность надзорных органов в области трудовых и связанных с ними отношений активно развивались в период царской империи в конце 19 начале 20 веков в рамках фабричного законодательства. Первые правила о найме рабочих появились в 1835 г. Первым надзорным органом стал Департамент торговли и мануфактур при Министерстве финансов. В 1893 году появились первые фабричные инспекции, которые осуществляли свои функции в качестве надзорного органа до Октябрьской революции 1917 года.

1.2 Работа органов надзора за соблюдением трудового законодательства в советский период 1917 – 1989 годы

Начиная уже с первых лет советской власти трудовая сфера, ее организация и культура стали важными направлениями деятельности молодого советского государства. Трудовое законодательство (далее – ТЗ) активно развивалось на протяжении всего периода 1917–1989 гг.

В советский период было издано большое количество нормативных актов в сфере безопасности труда – список вредных производств и профессий, общесоюзные и республиканские санитарные нормы, нормы искусственного освещения промышленных предприятий, КЗОТы РСФСР и КЗОТы СССР, определившие основы безопасности труда [22]. Тогда же в самостоятельные сферы деятельности оформились трудовое право, а также надзор и контроль за соблюдением ТЗ.

Одними из первых нормативных актов советского государства в трудовой сфере стали Кодекс Законов о Труде РСФСР 1918 г. [22] и Декрет «Об инспекции труда», принятый СНК РСФСР 18 мая 1918 г. [37].

Декретом была создана единая инспекция труда – единый выборный надзорный орган в области труда. В августе 1918 г. ее подразделили на правовую и техническую, а затем на санитарную.

Во время военного коммунизма инспекция труда выполняла важную функцию по мобилизации трудовой деятельности.

В период НЭПа с 1922 года определяющей функцией инспекции труда стала борьба с частным предпринимательством – инспекции следили за тем, чтобы не снижался минимальный уровень прав и гарантий работникам в частном секторе.

С 1918 по 1933 гг. систему надзора за соблюдением ТЗ отличали следующие черты:

- государственная контрольно–надзорная деятельность в этой сфере была сильно структурирована;
- надзор и контроль были едиными;
- конфликтные ситуации не регулировались инспекторами;
- полномочия инспекторов стабильно увеличивались [11, с. 168].

С 1933 г. сферы надзора и контроля разграничивались и отделялись друг от друга. Профсоюзы стали надзорными органами, так как в их ведение была передана инспекция труда. Контрольными органами стали комиссии по охране труда и общественные инспекторы. Но полномочия контрольных и надзорных органов были схожи.

С декабря 1930 года полномочия инспекций в сфере ТЗ начали постепенно уменьшаться. Произошла их переориентация на более узкую сферу - технические условия труда.

Но в 1940 г. должности правовых инспекторов труда были сокращены, деятельность инспекций труда оказалась сосредоточенной только на сфере охраны труда и техники безопасности.

В 1941 г. была упразднена сама инспекция труда. Впоследствии деятельность инспекций труда восстанавливалась постепенно.

С 1944 года начали работу общественные инспектора по охране труда. Через полгода начал работу Главный инспектор ЦК профсоюза [46, с. 26].

В 1957 году был поднят вопрос о правовой, а не только технической охране труда. В 1958 году в Советах профсоюзов в порядке эксперимента были созданы правовые инспекции труда.

В 1976 г. возобновилась деятельность инспекции труда. Специальным постановлением определялась сфера ее деятельности, права и обязанности. Инспекция труда состояла в системе профсоюзов, но выполняла административно-властные функции. Появились внештатные технические и внештатные правовые инспекторы. Их сфера деятельности – общественный контроль за соблюдением ТЗ.

Основы законодательства Союза ССР о труде 1970 г.[39] создали целую надзорно-контрольную систему за соблюдением ТЗ. В 1986 году эту систему составляли:

- прокуратура – общий надзор;
- специально уполномоченные государственные органы (далее – ГО), например, Госгортехнадзор – независимый от администраций предприятий контроль;
- другие государственные органы, например, министерства и ведомства – внутриведомственный контроль подчиненных предприятий;
- профсоюзы и состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда[14].

Со 22 ноября 1976 г. начала свою работу Правовая инспекция труда[32].

Специфику советского периода составило активное развитие исследований в сфере труда. 24 августа 1921 г. создан Центральный институт труда (ЦИТ) - ведущий научно-методическим центр страны в области труда.

В 1923 г. создан Совет по научной организации труда (СовНОТ). Он ставил в качестве своей основной задачи объединение усилий, всех занимавшихся проблемами в сфере труда организаций, направление и координацию их деятельности.

СовНОТы просуществовали не долго - их ликвидировали в конце 1926 г. Вместо них на предприятиях стали организовываться бюро, отделы рационализации, обязанность которых – совершенствовать производственный

процесс.

С 1940-х гг. в этой сфере специальные научные исследования вели действующие в отдельных отраслях хозяйства проектно-технологические институты.

В 1955 г. создан Научно-исследовательский институт труда.

С 1967 года началась подготовка инженеров и техников – организаторов труда, в том числе, работников в сфере контроля и надзора труда.

В 1996 г. начал работу Всероссийский центр охраны и производительности труда (ВЦОПТ).

В 2002 г. начал действовать Институт труда и социального страхования.

Работа названных научных организаций и проводимые ими исследования в сфере труда составили основу для работы современных контрольно-надзорных органов в сфере труда.

Таким образом, наиболее разветвленная надзорно–контрольная система в сфере трудовых и связанными с ними отношений была создана только к концу советского периода. Ведущая роль в ней принадлежала правовой инспекции труда. Это был единственный специально создаваемый при профсоюзах орган надзора за соблюдением ТЗ.

1.3 Осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно–правовых актов, содержащих нормы трудового права в современной России с 1991 год по настоящее время

В соответствующих нормативных правовых актах конкретизируются и развиваются обязательные положения безопасности труда. В настоящий момент федеральный государственный надзор (далее – ФГН) за соблюдением ТЗ – важный инструмент защиты трудовых прав и свобод человека в России, обеспечения безопасности труда.

Основу нормативно–правового регулирования данной сферы отношений

составляют:

- Конституция РФ [24], которая гарантирует весь современный пакет признанных на международном уровне трудовых прав и свобод. В ней записаны основополагающие принципы безопасности труда;

- Трудовой кодекс (далее – ТК) РФ [57], который содержит главу 57 «Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Современная государственная надзорно–контрольная система органов в трудовой сфере определена ТК РФ. Она включает в себя Федеральную инспекцию труда (ст. 354–365 ТК РФ) и осуществляющие надзор соблюдения требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности федеральные органы исполнительной власти (далее – ФОИВ) (ст. 366–369 ТК РФ);

- федеральные законы, в частности: от 28.12. 2013 г. №426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» [36], от 26.12.2008 г. №294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [31], от 24.07.1998 г. №125–ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», иные содержащие нормы трудового права федеральные законы и законы субъектов РФ [38], от 12.01.1996 г. №10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [34], от 17.01.1992 г. №2202–1 «О прокуратуре РФ» [33], от 19.04.1991 г. №1032–1 «О занятости населения в РФ» [30]. Например, Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» устанавливает виды государственного, регионального, муниципального надзора, а также полномочия ФОИВ при осуществлении проверок работодателей;

- Указы Президента РФ. Например, Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. №314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» возложил полномочия по ГН и ГК за соблюдением ТЗ на Федеральную службу по

труду и занятости (Роструд) [35];

- НПА Правительства РФ. Например, Положение от 1 сентября 2012 года №875 «О федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с которым ФГН в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда)» и т.д.;

- другие НПА (в том числе, Минтруда РФ).

Ключевое место занимают ратифицированные Россией международно-правовые документы: Всеобщая декларация прав человека 1948 года, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, Европейская социальная хартия, а также многие нормативные документы МОТ. Определяющее значение имеет Конвенция МОТ от 11.07.1947 г. №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», в результате ратификации, которой Россия взяла на себя обязанность создать систему инспекций труда [63, 64].

В последнее время нормы о трудовом контроле приняты в большинстве стран. Так, в Европейском Союзе закреплены фундаментальные социальные права в этой сфере на уровне ЕС, а также национальные законы и гибкие методы их сближения [65].

В целом развитие системы трудового контроля в Европе значительно опережает российскую практику [66]. Одним из «плюсов» европейского трудового контроля является признание судебной практики в этой сфере источником права [67].

Нормативно-правовая база в данной сфере активно обновляется в следующих направлениях:

- повышение информационной обеспеченности всех сторон трудового процесса;

- улучшение условий труда работников контролирующих и надзорных

органов.

Возрастает необходимость в совершенствовании правового регулирования деятельности ОГН и ОГК за соблюдением ТЗ для защиты трудовых прав. Поэтому необходимо:

- на законодательном уровне определить и закрепить термины «государственный контроль соблюдения ТЗ» и «государственный надзор соблюдения ТЗ»;

- четко разграничить полномочия по защите трудовых прав работников и органов власти;

- учет в законодательстве положительного зарубежного опыта в этой сфере, например, деятельность трудовых судов.

В непростой период распространения коронавирусной инфекции в 2020-2021 году произошли существенные изменения в рассматриваемой сфере правоотношений. Появились новые документы, которые работодатель должен вести в связи с профилактикой COVID-19.

Продолжившие свою работу в пандемию предприятия обязаны осуществлять профилактику коронавируса, создавать работникам безопасные условия труда, разрабатывать, оформлять и вводить в действие соответствующие документы, которые обеспечат проведение должной профилактики пандемии. Это приказы, положения, инструкции, документы о проведенных инструктажах по предупреждению распространения коронавируса, а также, составленные по образцу на основе регламентирующих профилактику коронавируса нормативных документов журналы и памятки.

Теперь все сотрудники обязательно проходят инструктаж по охране труда в условиях Covid-19, знакомятся с порядком действий, если был выявлен сотрудник с признаками коронавируса.

На любом предприятии теперь проводят инструктажи с вновь принимаемыми и с действующими сотрудниками по профилактике коронавируса, что фиксируется в журналах инструктажей. Также теперь на предприятиях должны быть в наличии графики и вестись журналы уборки и обработки помещений и поверхностей,

дезинфекции помещений и оборудования, измеряться температура сотрудников. На предприятиях должна быть наглядная документация по профилактике коронавирусной инфекции.

В результате в системе трудовых отношений и их регулирования появилось новое направление - охрана труда в условиях коронавируса - направленные на профилактику распространения на предприятии инфекции обязательные меры. Работодатель осуществляется их согласно требованиям законодательства и рекомендациям Роспотребнадзора.

Наказания за нарушение обязательных противоэпидемиологических требований, которые должны осуществляться при угрозе распространения инфекции COVID-19, существенно ужесточили. Теперь к нарушителям применяются следующие виды санкций:

- штрафы до 1 млн. руб.;
- дисквалификация на 1-3 года;
- остановка работы на срок до 90 суток;
- уголовная ответственность(в исключительных случаях).

В условия пандемии действия работодателя и специалиста по охране труда по защите сотрудников от коронавируса должны быть следующие:

Во-первых, нужно издать приказ по основной деятельности, в котором должна быть обоснована необходимость профилактических мероприятий. Цель приказа - защита сотрудников и снижение риска заражения коронавирусом. Также нужно ознакомьте сотрудников с этим приказом.

Во-вторых, провести внеплановый инструктаж сотрудников. Программ инструктажа утверждается приказом. В инструктаже сотрудникам нужно объяснить, как следует:

- проводить противоэпидемические мероприятия;
- осуществлять профилактическую дезинфекцию;
- использовать средства индивидуальной защиты;
- выполнять меры личной профилактики;
- выявлять заболевших ОРВИ и направлять их в медицинские организации.

В-третьих, провести на предприятии дезинфекцию. Для этого нужно закупить и применять дезинфицирующие средства, которые официально зарегистрированы и которые рекомендует Роспотребнадзор, например, этиловый спирт для обработки небольших поверхностей.

В-четвертых, приобретать для работников средства индивидуальной защиты: респираторы, перчатки, герметичные очки, а также проводить дезинфекцию по инструкциям на дезсредствах.

В-пятых, приобрести кожные антисептики, например, этиловый спирт в концентрации не менее 75% по массе, устанавливать их в доступных местах для обработки рук сотрудников и посетителей.

В-шестых, регулярно проветривать и ежедневно обеззараживать воздух в помещениях. Для этого используются, например, ультрафиолетовые бактерицидные облучатели закрытого типа (рециркуляторы), которые можно применять в присутствии людей.

В период применения карантинных мероприятий весной-летом 2020 года большинство предприятий перешли на дистанционную работу. Дистанционная работа получила распространение и в 2021 году. Для этого нужно оформить дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении дистанционной работы. В этом случае меняется не трудовая функция, а способ ее осуществления: работник выполняет дома, а задания от работодателя получает через Интернет.

Выводы по разделу 1:

Надзор в области трудовых отношений получил свое развитие одновременно с институтом безопасности труда. В дореволюционной России правовое регулирование трудового надзора получило начало формироваться в 1830-е годы в рамках первого фабричного законодательства. В 1886 году появился первый закон, установивший правила надзора за заведениями фабрично-заводской промышленности.

Трудовая сфера стала важным направлением законодательной деятельности с первых лет молодого советского государства. Первым нормативным актом в этой

сфере стал Декрет «Об инспекции труда», принятый СНК РСФСР 18 мая 1918 г. В СССР была создана целая надзорно–контрольная система из соответствующих законов и компетентных организаций, и органов, которая была нацелена на соблюдение ТЗ. На современном этапе действующая правовая база осуществления ФГН за соблюдением ТЗ характеризуется большим разнообразием и многоуровневостью. На основе действующих НПА ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП, в РФ осуществляется федеральными государственными инспекциями труда. Дальнейшее совершенствование нормативной базы в этой сфере должно быть направлено на соблюдение баланса интересов работников и работодателей в РФ.

Раздел 2 Технология осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно–правовых актов, содержащих нормы трудового права

2.1 Государственные органы, контролирующее соблюдение трудового законодательства и иных нормативно–правовых актов, содержащих нормы трудового права

Важнейшим условием эффективной реализации трудовых прав является формирование действенной системы контроля за этой сферой. Обеспечение контроля и надзора в трудовой сфере имеет большое значение для развития демократического общества в России [53, с. 22].

Контроль и надзор во всех сферах государственной и общественной жизни – один из важнейших признаков развитого гражданского общества. Содержание механизма осуществления контрольной деятельности составляют сферы ее осуществления и вся система ее органов (субъектов контроля), как существующих в России на настоящий момент, так и вновь образуемых [29, с. 63].

С этимологической точки зрения термин «контроль» (от французского – «controle») [54, с. 63] означает:

- меру воздействия, значение, степень участия в чем–то;
- наблюдение с целью проверки для противодействия чему–то нежелательному, выявления, предупреждения и пресечения противоправного поведения со стороны любого;
- проверку и постоянное текущее наблюдение с целью проверки или надзора [8, с. 54].

Следует различать контроль в качестве одной из функций управления и в качестве вида административной деятельности. Контроль как одна из функций управления отличается активной деятельностью менеджера – осуществлением управления [21, с. 28].

Контроль в качестве особого вида административной деятельности представляет собой проверку, наблюдение за исполнением законов, постановлений, управленческих решений и др. Контроль в сфере трудовых отношений представляет собой контроль как вид административной деятельности [56, с. 56].

Главная цель контроля как вида административной деятельности – обеспечение выполнения стандартов, которыми следует руководствоваться при выполнении заданий, измерении фактически достигнутых результатов и проведение корректировок, когда достигнутые результаты и установленные стандарты существенно отличаются [17, с. 151].

Субъект контроля – это может быть государственный орган, организация, группа, отдельный исполнитель, осуществляющий контроль деятельности объекта.

Содержание контроля – выполнение сотрудниками организаций установленных требований, в том числе, профессиональных, этических требований.

Контроль в общем виде можно определить, как соизмерение фактически достигнутых результатов и запланированных [12, с. 12]. Наибольшее значение функции контроля проявляется в удерживании объекта контроля на нужном для него пути. Происходит это за счет сравнения показателей его деятельности и установленных нормативных стандартов [48, с. 36].

Контроль охватывает сбор данных и аккумуляцию информации компетентными органами о результатах контрольных мероприятий. Последние нацелены на выявление своевременное выявление и устранение нарушений, привлечение виновных к ответственности.

В основе любой системы контроля лежат следующие критерии:

- влияние на людей – вызывают ли у работников применяемые технологий контроля положительные или негативные эмоции (мотивация или демотивация труда);
- выполнение контрольных задач – контроль должен определять совпадения или отклонения, способствовать устранению отклонений и выработке

эффективных решений;

- определение границ контроля – длина проверяемых отрезков должна выявлять отклонения на самой ранней стадии;

- эффективность – определяется успешностью и полезностью контроля (например, уменьшение расходов, связанных с обнаружением и устранением выявленных в процессе контроля недоработок) [59, с. 17].

Все возможные методы контроля подразделяются на прямые и косвенные. Прямой контроль имеет место, когда субъект контроля участвует в контрольных отношениях, непосредственно определяет соответствие деятельности предприятия установленным стандартам и принимает меры по корректированию выявленных отклонений. Методом прямого контроля является, например, привлечение к административной ответственности в виде штрафа.

Косвенный контроль направлен на достижение нужного результата на основе формирования определенных условий для нормального функционирования объекта контроля. При этом субъект контроля непосредственного участия в контрольных отношениях не принимает. Например, разработка НПА по оказанию услуг.

Контроль в качестве особого социального института реализуется с помощью социальных методов. Социальный метод контроля включает в себя широкий спектр воздействий: социально–политических, социально–психологических, социального регулирования, морального воздействия. Это объясняется тем, что контроль – это не только функция управления, но и социальный процесс [3, с. 27].

Юридическая основа контроля предполагает использование правовых методов, то есть воздействие с помощью юридических норм. Правовой метод контроля позволяет упорядочить контрольные отношения на основе единых, обязательных для всех участников правил (правовых норм).

Правовой метод контроля, в свою очередь, включает в себя следующие методы:

- законности – юридически значимые контрольные действия совершаются на основе и в строгих рамках закона, обеспечивая единообразное применение правовых норм, как субъектом, так и объектом контроля;

- правового регулирования – регламентирование контрольных отношений путем применения юридических средств, в том числе путем установления прав и обязанностей их участников и порядка их осуществления: издание соответствующих приказов и распоряжений;

- правотворческий – призван своевременно выявить потребности субъектов и объектов контроля в правовой регламентации определенного сегмента контрольных отношений, подготовить и принять соответствующие нормативные правовые акты: устав, положения о премировании работников, коллективный договор и т.д. [27, с. 28].

Правовые средства контроля создают и обеспечивают гарантированные государством возможности для усиления позитивных и устранения негативных факторов в функционировании организации.

Наиболее перспективный метод контроля сейчас – мониторинг – постоянный, продолжительный по времени, систематический сбор информации о состоянии объекта контроля в целях выявления его соответствия установленным критериям.

По этапам осуществления управленческий контроль бывает:

1. Предварительным. Такой контроль осуществляется накануне определённого события или решения путём отслеживания планов и намерений объекта контроля, например, ревизия перед увольнением материально ответственного работника.

2. Текущим. Этот контроль осуществляется непосредственно в ходе деятельности и заключается в проверке того, как идёт работа, обсуждение возникших проблем, и выработке предложений по их устранению: различные собрания, так называемые «пятиминутки», еженедельные, ежеквартальные и ежегодные отчеты.

3. Заключительным. Такой контроль осуществляется после выполнения

работы. Он заключается в том, что фактические результаты сравниваются с нужными, на основании чего производятся мероприятия по неуклонному исполнению решения или соблюдения нормы и предотвращения возможных отклонений в будущем [43, с. 62].

К контролю предъявляются ряд строгих требований:

- должный уровень качества получаемой в ходе проверок контрольной информации;
- конфиденциальность;
- независимость и беспристрастность проведения контрольных и надзорных процедур;
- непрерывность контрольной работы;
- оперативное реагирование;
- профессиональная компетентность;
- распределение ответственности между субъектами управления;
- системность охвата контролируемых объектов и т.п.

Основой контрольной работы являются контрольные процедуры – взаимосвязанные последовательные операции, которые обеспечивают своевременное и максимально точное количественное измерение и документальное отражение изменений и отклонений состояния обычной деятельности и нормативно заданного уровня.

А.И. Худашова разделяет все контрольные процедуры на превентивные и итоговые. Первыми являются «точечные» действия для предотвращения негативных отклонений или непродуктивных изменений, в том числе вследствие ошибок или недобросовестных действий. Вторые представляют собой обычные мониторинговые действия и сквозные проверки [60, с. 106].

Содержание контрольных процедур включает в себя следующие специальные процедуры:

- фиксирование выявленных отклонений;
- отражение повторных негативных отклонений;

- проверка фактов реагирования виновных на результаты контрольной работы;

- мониторинг качества ведения нормативной базы затрат и подготовки необходимых первичных документов;

- передача полученной по результатам контроля информации по подведомственности [47, с. 180].

Следовательно, контроль в качестве особого вида административной деятельности представляет собой проверку, наблюдение за исполнением законов, постановлений, управленческих решений и многое другое. Контроль охватывает собой сбор данных и передачу информации в компетентные органы о результатах контрольных мероприятий. При этом последние нацелены на выявление причин обнаруженных отклонений и определение путей их устранения с целью эффективного функционирования в отдельных сферах государственных органов власти.

Контроль осуществляется разными органами. В зависимости от органов, осуществляющих контроль, его можно разделить на государственный и негосударственный.

Негосударственный контроль осуществляется субъектами, не являющимися государственными органами и не обладающими государственными властными полномочиями. Негосударственный контроль можно разделить на два специальных вида контроля – муниципальный и общественный или публичный [12, с. 15].

В первом случае контроль осуществляют органы местного самоуправления. Во втором случае контроль производится негосударственными общественными организациями, а также юридическими лицами и непосредственно гражданами [20, с. 36].

Контроль проводится всеми государственными органами. В этом случае он представляется собой такой специальный вид контроля, как государственный контроль.

Государственный контроль – это специфический вид деятельности

специально созданных и уполномоченных на осуществление этой деятельности государственных органов.

Главной целью государственного контроля – обеспечение законности в различных сферах общественных отношений.

Государственно–контрольная деятельность реализуется в виде системы наблюдения и проверок функционирования и фактического состояния управляемого объекта.

Можно назвать следующие специфические особенности государственного контроля:

- важнейший инструмент государства по приведению в жизнь его целей и задач;

- властно–правовой характер;

- возможность применять к нарушителям меры государственного принуждения и наказания;

- государственно–властная деятельность;

- его субъектами могут являться исключительно органы государственной власти;

- объединяет профессионально занятых контрольной деятельностью людей аппарат;

- осуществляется от имени государства;

- осуществляется от имени органов государства;

- является обязательным.

Содержание государственно–контрольной деятельности состоит в следующем:

- наблюдении за деятельностью подконтрольных субъектов – государственных служащих;

- получении информации о выполнении государственными служащими предписаний;

- анализе таких данных;

- предупреждении и выявлении правонарушений [26, с.24].

Наиболее обширной является сфера органов, контролирующих соблюдение ТЗ. Необходимо отметить, что контроль в этой сфере – это контроль сферы трудового правоприменения.

Определяющей целью государственного контроля в трудовой сфере является выявление нарушений трудовых прав работников.

Задачи государственного контроля в трудовой сфере:

- обеспечение правильного соблюдения, действующего ТЗ;
- выявление и пресечение правонарушений в трудовой сфере;
- применение к нарушившим норм ТЗ лицам необходимых мер ответственности.

Следует различать контроль и надзор в сфере труда. Надзор – это более широкая сфера деятельности, которая в себя включает контроль [7, с. 14].

Контроль и надзор различаются своей периодичностью – контроль проводится эпизодично, а надзор осуществляется регулярно. Еще одно отличие состоит в том, что надзор ограничен проверкой без проведения контрольных мер, а контроль заканчивается после проведения соответствующих мероприятий. Следующее отличие – обязательное наличие сигнала о нарушении для начала надзора, что не обязательно для начала контроля.

Следует согласиться с мнением Н.В. Васильчиковой о том, что «надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде – это виды охранительной деятельности государственных органов и общественных организаций, направленные на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [6, с. 11]. Разграничение между контролем и надзором как видами деятельности должно проводиться по таким критериям, как осуществляющие их органы, методы выявления нарушений, способы реагирования на них [23, с. 19].

ГН и ГК в трудовой сфере в РФ осуществляют разные государственные органы. В связи с этим различаются многочисленные подходы к их классификации. По мнению А.А. Сапфировой, система ГН в трудовой сфере состоит из двух

элементов. Первый и определяющий элемент – Федеральная служба по труду и занятости, второй представлен целой группой органов: прокуратурой, Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору, Роспотребнадзором и т.д. [25, с. 10]. В.М. Манохиным различается прокурорский надзор и административный надзор специально уполномоченных ФОИВ: федеральная инспекция труда, Ростехнадзор, Росатомнадзор, Роспотребнадзор и т.д. [28, с. 28].

Разновидностью государственного контроля в сфере труда является ведомственный контроль [49, с. 78]. Субъектами ведомственного контроля являются государственные учреждения, государственные унитарные предприятия, муниципальные учреждения, муниципальные унитарные предприятия, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют соответственно ФОИВ, ОИВ субъектов РФ, ОМСУ (ст. 353.1 ТК РФ).

В целом большинство авторов выделяют три вида надзора в трудовой сфере – государственный, основной разновидностью которого являются ведомственный контроль, а также муниципальный. Согласно ст. 353 ТК РФ основная роль в системе государственного контроля трудовой сферы принадлежит Федеральной инспекции труда.

Еще одна значимая разновидность ГК и ГН в трудовой сфере – судебный контроль. Конституционный Суд РФ разрешает дела о соответствии Конституции РФ действующего законодательства. Суды общей юрисдикции осуществляют судебный контроль, когда рассматривают трудовые споры.

Следующая важная разновидность – прокурорский надзор. В настоящее время российская прокуратура является многофункциональным государственным органом, который занимает особое место в государственном механизме России. «Среди ее основных функций главенствующее значение принадлежит надзору» [25, с. 10].

Прокуратура осуществляет надзор в целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства. Прокурорский

надзор является деятельностью, осуществляемой органами и учреждениями прокуратуры от имени РФ и состоящей в наблюдении за соблюдением Конституции РФ и исполнением действующих на территории РФ законов [33].

Надзорная деятельность прокуратуры в трудовой сфере – это надзор за исполнением законов и законностью правовых актов, действующих в сфере обеспечения трудовых прав и свобод [23, с. 19].

Прокурорский надзор в трудовой сфере является частью надзора за исполнением законов в отдельных сферах деятельности, в данном случае – в трудовой сфере.

Цель прокурорского надзора в трудовой сфере состоит в обеспечении законности и правопорядка в данной области, защите трудовых прав граждан, а также в совершенствовании надзора в трудовой сфере.

Предмет прокурорского надзора в трудовой сфере составляет соблюдение Конституции РФ и исполнение действующих на территории РФ законов, обеспечивающих реализацию трудовых прав граждан.

Задачи прокурорского надзора в трудовой сфере следующие:

- активизация и совершенствование трудовой деятельности;
- выявление виновных в нарушениях лиц;
- качественность и своевременность выявления нарушений ТЗ;
- предупреждение нарушений ТЗ;
- привлечение к ответственности совершивших правонарушение в трудовой сфере;
- принятие мер к возмещению причиненного совершением правонарушения ТЗ вреда;
- установление способствующих правонарушениям в трудовой сфере причин и условий;
- устранение выявленных нарушений ТЗ.

Поднадзорными органами в данном случае являются:

- федеральные министерства;
- государственные службы;

- иные федеральные органы исполнительной власти;
- региональные представительные (законодательные) и исполнительные органы власти;
- органы местного самоуправления;
- органы государственного контроля и их должностные лица;
- органы управления и руководители коммерческих и некоммерческих организаций.

Предмет прокурорского надзора в трудовой сфере также составляет определение законности издаваемых названными органами нормативных правовых актов. Следовательно, предмет прокурорского надзора за исполнением законов в трудовой сфере составляет:

- соблюдение норм ТЗ;
- соблюдение трудовых прав;
- соответствие принимаемых поднадзорными органами правовых актов в трудовой сфере действующему на территории РФ ТЗ;
- надзор за законностью решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам.

Особая роль в системе рассматриваемых органов также принадлежит следующими органам:

- Уполномоченному по правам человека осуществляет контроль за соблюдением прав и свобод человека, в том числе, в сфере труда;
- Уполномоченному при Президенте РФ по правам ребенка осуществляет защиту трудовых прав несовершеннолетних работников;
- комиссиям по трудовым спорам. Это орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 385 ТК РФ).
- комиссиям по делам несовершеннолетних и защите их прав осуществляет защиту прав несовершеннолетних, в том числе, в трудовой сфере, занимается вопросами социально-педагогической реабилитации несовершеннолетних, в том числе, их трудовой реабилитации [2, с. 280].

Что касается содержания надзорно–контрольной деятельности, то в трудовой сфере она наиболее тесно связана с гигиеной, безопасностью и охраной труда.

Безопасность труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Систему безопасности труда составляют охрана труда и техника безопасности [16].

Охрана труда – правовые, социально–экономические, организационно–технические, санитарно–гигиенические, лечебно–профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [5, с. 35].

Техника безопасности – организационные и технические мероприятия и средства, предотвращающие воздействие на работающих опасных производственных факторов [15, с. 50].

Субъектами системы безопасности труда являются:

- работодатели;
- действующие на предприятии профсоюзы;
- работники [16].

К объектам системы безопасности труда относятся:

- работники, их здоровье, жизнь;
- производимая продукция;
- средства защиты работников;
- трудовые и технологические процессы и т.д. [61, с. 105].

Система безопасности труда – условия труда, предотвращающие причинение вреда жизни, здоровью субъектов осуществления трудовых процессов [52, с. 19].

В связи с этим функциями государственного надзора в сфере труда выступают:

- воспитательная – формирование поведения участников трудовых процессов;
- охранно–принудительная – охраны прав и интересов добросовестных участников трудовых процессов и принудительное воздействие на нарушителей требований обеспечения безопасности труда;

- регулятивная – регулирует взаимоотношения работодателя и работник, а также других участниками трудовых процессов.

Особенности безопасности труда на предприятиях определяются спецификой конкретной деятельности. Кроме того, каждое предприятие должно иметь комплекс разработанной документации в сфере труда: положение о безопасности труда, соответствующие инструкции по охране труда, необходимые должностные инструкции.

Таким образом, в настоящее время в РФ создана действенная система специализированных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением ТЗ. Основная роль принадлежит федеральной инспекции труда. ГК и ГН за соблюдением ТЗ – это виды охранительной деятельности ГО, направленной на пресечение нарушений ТЗ.

2.2 Анализ деятельности Федеральной инспекции труда

На основании ст. 353 ТК РФ ФГН за соблюдением ТЗ осуществляется Федеральной инспекцией труда (далее – ФИТ). ФИТ состоит из ФОИВ, уполномоченного на проведение ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП (Роструд) и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Руководит деятельностью Роструда главный государственный инспектор труда РФ.

Задачи Роструда состоят в обеспечении:

- работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения ТЗ;
- соблюдения и защиты трудовых прав работников;
- соблюдения работодателями ТЗ.

Кроме того, задачей Роструда является доведение до сведения соответствующих органов власти информации о не подпадающих под действие ТЗ нарушениях, действиях, бездействиях, злоупотреблениях.

Для решения поставленных задач Роструд осуществляет:

- осуществляет ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП;
- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры для их устранения и восстановления;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма, разрабатывает предложения по его профилактике, участвует в расследовании несчастных случаев на производстве или их самостоятельно проводит;
- информирует общественность о выявленных нарушениях ТЗ, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;
- направляет соответствующую информацию в органы власти всех уровней, правоохранительные органы, суды;
- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений ТЗ, подготавливает предложения по его совершенствованию;
- подает запросы в органы власти всех уровней, прокуратуру, суды, работодателям и другим организациям и безвозмездно получает от них необходимую информацию;
- подготавливает и публикует ежегодные доклады о соблюдении ТЗ и представляет их Президенту РФ, Правительству РФ, а также ряд других полномочий;
- привлекает квалифицированных экспертов для объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах;
- проверяет соблюдение порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- рассматривает дела об административных правонарушениях.

О деятельности Роструда в 2018 и 2019 годах свидетельствуют следующие данные. Важное направление деятельности Роструда – проверки по вопросам соблюдения ТЗ и иных НПА, содержащих НТП. Как видно из данных таблицы 1, в 2019 году было проведено проверок, что почти на 5717 тысяч или на 4,17% меньше, чем в 2018 году. Наибольшее число проводимых проверок – внеплановые – 119486 тысяч в 2019 году. Среди внеплановых преобладают проверки по обращениям граждан – 102774 тысяч в 2019 году.

Таблица 1 – Динамика проведения проверок Рострудом в 2018–2019 годах[44]

Наименование	2018 год, тысяч	2019 год, тысяч	Абсолютная динамика 2019 год к 2018 году, тысяч +, –	Относительн ая динамика 2019 год к 2018 году, %
Всего	137003	131286	-5717	95,83
Плановые	10115	11620	1505	114,88
Внеплановые	126888	119486	-7402	94,17
По заявлениям (обращениям) граждан	105461	102774	-2687	97,45
По контролю за исполнением выданных по результатам проведенной ранее проверки предписаний	13170	11891	-1279	90,29

Наибольшее число проверок приходится на организации следующих сфер деятельности:

- оптовой и розничной торговли – 16,4%;
- строительства – 9,6%;
- обрабатывающего производства – 9,3%;
- здравоохранения и предоставления социальных услуг – 7,4%;
- образования – 6,7%;
- предоставления прочих коммунальных, социальных услуг – 6,2%;
- транспорта – 5,4%;
- сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства – 4,1%;
- добыча полезных ископаемых – 2,2%;
- другие виды экономической деятельности – 32,2% [43].

Роструд отмечает, что причинами роста внеплановых проверок стали активность граждан в защите своих трудовых прав и обмен информацией с ОИВ.

Таблица 2 – Данные о выявленных в ходе проверок Роструда нарушений и применения мер ответственности в 2018 – 2019 годах [44]

Наименование	2018 год, тысяч	2019 год, тысяч	Абсолютная динамика 2019 год к 2018 году, тысяч +, –	Относительн ая динамика 2019 год к 2018 году, %
Всего	322	308,6	–13,4	95,84
Наложено административный штраф	133,2	141,9	8,7	106,53
На должностных лиц	70,7	70,9	0,2	100,28
Юридических лиц	53,2	59,7	6,5	112,22
Индивидуальных предпринимателей	9,2	11,2	2	121,74
Граждан	22	30	8	136,36
Вынесено предупреждений	39876	39507	–369	99,07
Дисквалифицировано должностных лиц	12	28	16	233,33

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что в 2019 году в ходе всех надзорных мероприятий было выявлено 308,6 тысяч нарушений ТЗ, это на 4,16% меньше, чем в 2018 году. Принято 141,9 тысяч решений о наложении административного штрафа на виновных лиц, что на 6,53% больше чем в 2018 году. Помимо штрафов, также были выданы 39507 предупреждений, на 0,93% меньше чем в 2018 году. Дисквалифицировано 28 виновных должностных лиц, на 2,3 раза больше чем в 2018 году.

Таблица 3 – Данные по расследованию Рострудом несчастных случаев на производстве и нарушений по охране труда в 2018 – 2019 годах [44]

Наименование	2018 год, тысяч	2019 год, тысяч	Абсолютная динамика	Относительна я динамика
--------------	--------------------	--------------------	------------------------	----------------------------

			2019 год к 2018 году, тысяч +, –	2019 год к 2018 году, %
Расследовано несчастных случаев	5394	9500	4106	176,12
Из них со смертельным исходом	1099	1312	213	119,38
Причины несчастных случаев				
падение с высоты, %	34	33	-1	97,06
воздействие предметов, деталей, машин, механизмов	23	23	0	100
падение, обрушение, обвал предметов, материалов	13	11	-2	84,62
транспортные происшествия	12	12	0	100
при следовании на работу на транспорте работодателя	Нет данных	20		
пешеходом	Нет данных	5		
выявлено и расследовано скрытых несчастных случаев на производстве	562	590	28	104,98
со смертельным исходом	172	208	36	120,93
возбуждено уголовных дел	340	238	-102	70
выявлено нарушений по охране труда	120924	130607	9683	108,01

Большое значение имеет работа Роструда по расследованию несчастных случаев на производстве и нарушений по охране труда. В 2019 году расследовано более 9,5 тысяч несчастных случаев. Погибли 1312 работников, их них 54 женщины и 3 несовершеннолетних. Самая частая причина несчастных случаев – падение с высоты – 33%. Было выявлено и расследовано 590 скрытых несчастных случая на производстве, включая 208 случая со смертельным исходом. По результатам проведенных расследований возбуждено 238 уголовных дел. Выявлено 130607 нарушений по охране труда. Проведено более 120924 внеплановых проверок. Данные по этому направлению представлены в таблице 3. Роструд также анализирует статистику по нахождению работника: в простое по вине работодателя – 26 тыс. чел.; работающих неполное время – 84,3 тыс. чел.; в отпуске без сохранения заработной платы по инициативе работодателя – 1 тыс. чел.

Еще одно значительное направление работы Роструда – работа с обращениями граждан. В центральный аппарат Роструда поступают следующие типы обращений граждан:

- на бумажном носителе;
- в электронном виде (через Интернет, портал госуслуг, по электронной почте, через систему межведомственного электронного документооборота).

Таблица 4 – Обращения граждан в Роструд в 2018 – 2019 годах [44]

Наименование	2018 год, единиц	2019 год, единиц	Абсолютная динамика 2019 год к 2018 году, тысяч +, –	Относительн ая динамика 2019 год к 2018 году, %
В центральный аппарат Роструда	44900	37926	-6974	84,47
в электронном виде	38454	31716	-6738	82,48
на бумажном носителе	6446	6210	-236	96,34
В территориальные органы Роструда	468 140	397000	-71140	84,8

В центральный аппарат Роструда 2019 году поступило 37926 обращений граждан, что на 15,53% меньше, чем в 2018 году. Из них 31716 обращений в электронном виде и 6210 обращений в бумажном виде. В территориальные органы Роструда поступило более 397 тысяч обращений, что на 15,2% меньше чем в 2018 году. В среднем один госинспектор труда рассматривает 190 обращений граждан (примерно по 15 дел в месяц).

Наиболее часто граждане обращаются по такой теме, как задержка выплаты заработной платы и других выплат. В 2019 году по этой проблеме поступило более 136 тысяч обращений (в 2018 году – более 164 тысячи). Практически по всем обращениям были проведены надзорно–контрольные мероприятия, выдано более 7

тысяч обязательных для исполнения предписания. Принято около 2000 решений о возбуждении уголовного дела по ст. 145.1 УК РФ. Роструд направил для возбуждения уголовных дел 101 материал. В 2019 году в Роструд поступило более 50,5 тысяч официальных (авторизированных) обращений. Как следует из данных таблицы 5, среди них лидирует такая проблема, как невыплата расчета при увольнении.

Таблица 5 – Официальные (авторизированные) обращения граждан, поступившие в Роструд в 2019 году [44]

Тематика обращения	Общий объем обращений, тысяч	Доля в структуре, %
Невыплата расчета при увольнении	5,53	10,95
Задержка заработной платы	5,5	10,89
Иное нарушение трудовых прав	4,85	9,61
Не оплатой листков нетрудоспособности	0,51	0,98
Всего	50,5	100

Другие проблемы, по которым обращаются граждане, – правильность оплаты и нормирования труда, прием и увольнение работников, охрана труда, использование и учет рабочего времени, предоставление времени отдыха (отпуска), расследование несчастных случаев. Важное место в деятельности Роструда занимают консультации работников. Из данных таблицы 6 следует, что в 2019 году Рострудом проведено более 12,38 тысяч консультаций, причем самая популярная тема была связана с охраной труда – 14,54%.

По результатам рассмотрения 1312 обращениям виновные юридические лица и должностные лица организаций привлечены к административной

ответственности в виде штрафов. Было дано 3224 консультации работникам и работодателям. Всего на личном приёме было принято 2008 человек.

Таблица 6 – Консультации Роструда в 2019 году [44]

Направление консультации	Общий объем консультаций, тысяч	Доля в структуре, %
Охрана труда	1,8	14,54
Увольнение	1,79	14,46
Заработная плата	1,58	12,76
Всего	12,38	100

В Ростовской области территориальным органом Роструда является Государственная инспекция труда (далее – ГИТ) Ростовской области. Структура ГИТ представлена на рисунке 1.

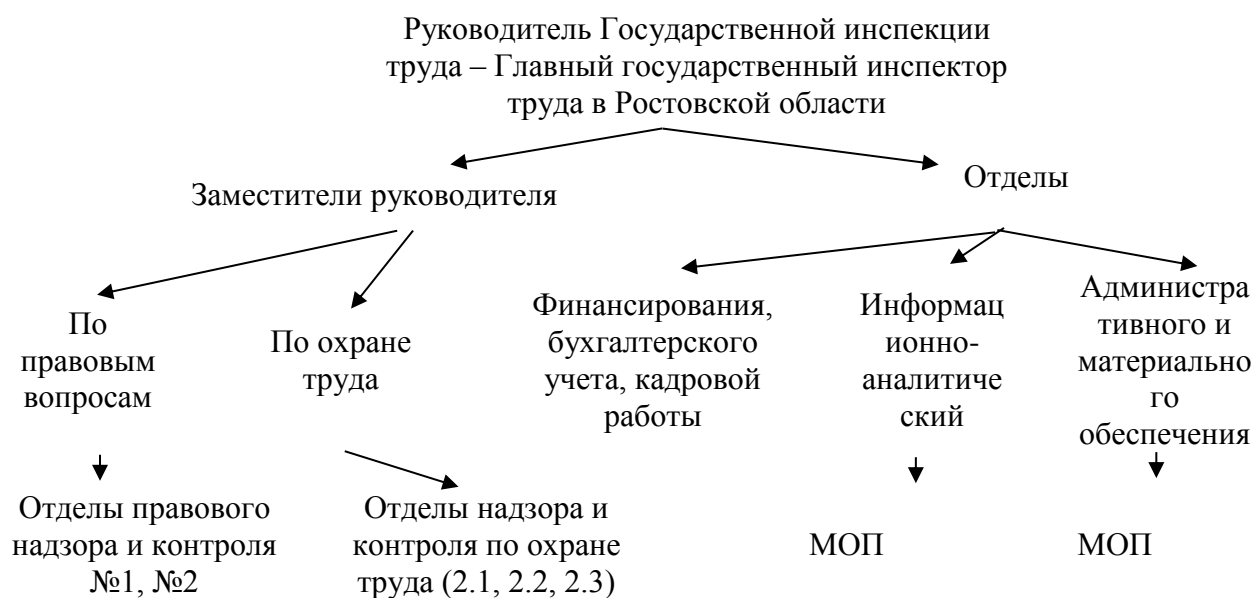


Рисунок 1 – Структура ГИТ Ростовской области[55]

О деятельности ГИТ Ростовской области свидетельствуют следующие данные, представленные в таблице 7.

Таблица 7 – Данные о деятельности ГИТ Ростовской области в 2018 – 2019 годах[44]

Наименование	Январь–декабрь 2018 года	Январь–июнь 2019 года
поступило обращений граждан	7885	4153
по вопросам задолженности по заработной плате	2396	1378
принятые меры реагирования		
проверки соблюдения трудового законодательства	4950	2461
заявителям даны подробные разъяснения	1810	1460
доводы заявителей не подтвердились	616	795
направлены для рассмотрения в другие органы	469	220
привлечено к административной ответственности	1312	732
дано консультаций работникам и работодателям	3224	1758
принято на личном приёме граждан	2008	983

В 2018 году в ГИТ Ростовской области поступило 7885 обращений граждан по различным вопросам трудового права, из которых 2396 связаны с вопросами задолженности по заработной плате. По всем обоснованным обращениям приняты меры инспекторского реагирования, в том числе по 4950 обращениям проведены проверки соблюдения трудового законодательства, по 1810 обращениям заявителям даны подробные разъяснения. В то же время в 616 обращениях доводы заявителей не подтвердились, 469 обращений граждан были направлены для рассмотрения в другие органы.

За первые 6 месяцев 2019 года в Государственную инспекцию труда поступило 4153 обращения граждан, в том числе 1378 обращений связаны по вопросам задолженности по заработной плате. По всем обоснованным обращениям

приняты меры инспекторского реагирования: 2461 обращение стало основанием для проверки соблюдения ТЗ, по 1460 обращениям заявителям даны подробные разъяснения. В то же время в 795 обращениях доводы заявителей не подтвердились, 220 обращений граждан были направлены для рассмотрения в другие органы. В результате рассмотрения 732 обращений виновные юридические лица и должностные лица организаций привлечены к административной ответственности в виде штрафов. Было произведено 1758 консультаций работникам и работодателям. Руководством на личном приёме принято 983 человека[40, 41, 44].

В г. Ростове-на-Дону действует Трудовая инспекция, в которую работник может обратиться со следующими проблемами: если ему задерживают заработную плату, если его незаконно уволили, если на предприятии, где он работает, нарушается охрана труда, если нарушен порядок увольнения и трудоустройства, а для решения любых других конфликтных ситуаций в сфере труда.

В Трудовой инспекции можно получить бесплатную юридическую консультацию о том, как восстановиться на работе по предписанию трудовой инспекции, как подать жалобу в трудовую инспекцию, как пожаловаться на работодателя в трудовую инспекцию.

Трудовая инспекция в Ростове-на-Дону выполняет надзорные функции в сфере трудового законодательства. В случае нарушения трудовых прав, работник может позвонить по телефону горячей линии и подать жалобу на работодателя. Сотрудники Трудовой инспекции Ростова-на-Дону проведут проверку и в течение 30 дней сообщат о результате.

Трудовая инспекция проводит плановые проверки. Цель деятельности Трудовой инспекции - защита трудовых прав работника от недобросовестного работодателя.

Таким образом, ФГН за соблюдением ТЗ осуществляется Рострудом. Роструд – это ФОИВ, уполномоченный на проведение ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП. Руководит деятельностью Роструда главный государственный инспектор труда РФ. Государственные инспекторы труда при осуществлении ФГН проводят проверки, выдают предписания об устранении

нарушений, составляют протоколы об административных правонарушениях, подготавливают документы о привлечении виновных к ответственности, ведут прием и рассматривают все виды обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, информируют и консультируют работодателей и работников по вопросам соблюдения ТЗ. В Ростовской области территориальным органом Роструда является Государственная инспекция труда Ростовской области.

2.3 Порядок проведения проверок федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права

Основная форма осуществления ФГН за соблюдением ТЗ – это проверки. Различаются проверки плановые и внеплановые. Плановые проверки проводятся – 1 раз в 3 года. Основы проведения плановых проверок – ежегодные планы, составляемые территориальным органом Роструда.

Формами плановой проверки может быть документарная и (или) выездная. Предмет документарной проверки составляют сведения, содержащиеся в документах объекта проверки (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель). Это документы, определяющие организационно-правовую форму проверяемого объекта, его права и обязанности, документы, используемые при осуществлении его деятельности, документы, связанные с исполнением обязательных требований.

Предмет выездной проверки составляют содержащиеся в документах объекта проверки сведения, соответствие работников, состояние территории, здания, строения, сооружения, помещения, оборудования, подобных объектов, транспортных средств, принимаемые меры по исполнению обязательных требований.

Срок проведения любой проверки не может быть выше 20 рабочих дней. Сроки проверки субъектов малого бизнеса отличаются определенной спецификой.

Общий срок проведения плановых выездных проверок для одного субъекта малого бизнеса не может превышать 50 часов, а для микропредприятия 15 часов в год.

При проведении плановых проверок могут быть использованы проверочные листы или списки контрольных вопросов, которые разрабатывают и утверждают органы ГК, органы ГН, а также органы муниципального контроля. Проверочный лист – это перечень вопросов, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении объектом проверки, составляющих предмет проверки обязательных требований.

Внеплановые проверки проводятся в предусмотренных законом случаях. Такими случаями, согласно ст. 360 ТК РФ, являются обращения или заявления работника, группы работников, трудовых коллективов, содержащие сведения, которые затрагивают:

- нарушения работодателем требований ТЗ и иных НПА, содержащих НТП, в том числе, требований ОТ, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

- нарушения работодателем трудовых прав;

- невыплаты или неполной выплаты в установленный срок заработной платы, других причитающихся работникам выплат;

- уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора, заключения гражданско–правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

- установления на предприятии заработной платы менее предусмотренного ТЗ размера.

Другими основаниями для проведения внеплановой проверки также являются:

- запрос работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

- истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований ТЗ;

- обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

- поручение Президента РФ или Правительства РФ;

- приказ (распоряжение) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда;

- требование прокурора.

Рассмотрение обращений граждан о нарушениях их трудовых прав и принятие по их результатам мер реагирования – это право, а обязанность инспекторов труда.

Государственные инспекторы труда проводят плановые и внеплановые проверки. Предмет проверки – соблюдение требований ТЗ и иных НПА, содержащих НТП, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений, проведение мероприятий по предотвращению нарушений НТП и по защите трудовых прав граждан.

Внеплановая выездная проверка проводится незамедлительно без согласования с органами прокуратуры, но с последующим извещением органа прокуратуры. Предварительно уведомлять работодателя о проведении внеплановой выездной проверки не допускается.

Таким образом, основная форма осуществления ФГН за соблюдением ТЗ – это проверки. Различаются проверки плановые и внеплановые. Формами плановой проверки может быть документарная и выездная. Проверки субъектов малого бизнеса отличаются определенной спецификой. При проведении плановых проверок используются проверочные листы. Внеплановые проверки проводятся в предусмотренных законом случаях.

Определенными особенностями отличается работа Роструда в период карантинных мероприятий. Весной-летом 2020 года Президент РФ установил нерабочие дни. В связи с этим Роструд провел ряд разъяснений для граждан. Во-

первых, Роструд разъяснил, что размер заработной платы в нерабочие дни должен соответствовать размеру заработной платы, который был при обычном режиме работы.

Во-вторых, Роструд подчеркнул, в период не рабочих дней работодатель не имеет возможности по своей инициативе отказаться от выплаты начисленной заработной платы, уменьшить заработную плату, отправить работника в отпуск без сохранения зарплаты, перенести отпуск сотрудника без его согласия на другой период.

В феврале 2020 года Роструд порекомендовал не направлять работников в командировки в страны, где выявлена сложная эпидобстановка.

В марте 2020 года Роструд открыл специальный сервис по трудовым вопросам в период коронавируса. С помощью сайта работники и работодатели получили возможность обращаться с вопросами и за консультацией в Роструд. Специальный сервис был запущен на Интернет-ресурсе Роструда - [Онлайнинспекция.рф-коронавирус](https://onlineinspektion.ru/coronavirus).

В 2020 году имели место случаи, когда специалисты по охране труда также работали удаленно, если предприятие также было закрыто. У специалиста по охране труда нет возможности дистанционной работы, когда штатные работники работают на предприятии в обычном режиме.

Что касается работы самых сотрудников Роструда, то до конца 2020 года все плановые и внеплановые проверки в отношении малого и среднего бизнеса Рострудомне проводились. Исключение составили только внеплановые проверки, основанием для проведения которых стало, во-первых, причинение вреда или угроза жизни и здоровью работников, во-вторых, незаконное увольнение работника. Такие проверки проводились по согласованию или по требованию прокуратуры. В-третьих, проверки по поручениям Президента РФ, Правительства РФ, по требованию прокурора.

Плановые проверки Роструда прошли в отношении всех крупных предприятий и некоммерческих организаций со среднесписочной численностью

работников свыше 200 человек, если их деятельность отнесена к категории высокого риска.

Отдельными особенностями отличается работа Роструда в период добровольной вакцинации от коронавируса. Вакцинация от COVID-19 была внесена Минздравом РФ в национальный календарь профилактических прививок, в качестве вакцинации, в основе которой лежат эпидемические показания. Кроме того, некоторые регионы РФ ввели обязательную вакцинацию на основе постановлений главных санитарных врачей.

В этот период снова возникла необходимость в консультационной работе Роструда. Специалистами Роструда было пояснено, что если есть постановление о проведении профилактических прививок, которое издал Главный государственный санитарный врач субъекта РФ или его заместитель, то при отказе от вакцинации граждан или их отдельных групп они могут быть отстранены на период эпиднеблагополучия от выполняемой работы, но не уволены. То есть увольнять отказавшегося от вакцинации работника только на основе одного отказа от вакцинации нельзя. Необходимо соответствие основания увольнения основаниям увольнения по инициативе работодателя согласно ст. 81 ТК РФ.

Одновременно Роструд пояснил, что работодатель может поощрять работников за прохождение вакцинации, например, объявить благодарность, выдать премию, предоставить всем вакцинированным от коронавируса сотрудникам дополнительные оплачиваемые выходные. Основанием такого поощрения должны стать заявление от работника и предоставленный им сертификат о прививке. Но порядок такого поощрения за вакцинацию необходимо прописать в локальном нормативном акте.

Выводы по разделу 2:

ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП – это надзор за сферой трудового правоприменения. Определяющая цель этой деятельности – выявление нарушений трудовых прав работников. Выделяются следующие виды надзора и контроля в трудовой сфере – государственный, ведомственный, муниципальный, судебный контроль, прокурорский надзор. Основная роль

принадлежит федеральной инспекции труда – Роструду. Важное направление деятельности Роструда – проверки по вопросам соблюдения ТЗ и иных НПА, содержащих НТП. В 2019 году Рострудом в ходе всех надзорных мероприятий было выявлено 308,6 тысяч нарушений ТЗ, расследовано более 9,5 тысяч несчастных случаев. В центральный аппарат Роструда 2019 году поступило 37926 обращений граждан, Рострудом проведено более 12,38 тысяч консультаций. В Ростовской области территориальным органом Роструда является ГИТ Ростовской области. Основная форма осуществления ФГН за соблюдением ТЗ – это проверки – плановые и внеплановые, документарные и выездные.

Раздел 3 Практика осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации промышленного комплекса ООО «КЗ Ростсельмаш»

3.1 Анализ социально-трудовых проблем ООО «КЗ Ростсельмаш»

История компании началась 90 лет назад, когда в 1929 году был построен комбайновый завод, ставший предприятием-флагманом комбайностроения России. Официальным «днем рождения» компании Ростсельмаш считается 21 июля 1929 года. В этот день на производственной площадке г. Ростов-на-Дону была выпущена первая продукция: крестьянские хода, поперечные грабли, тракторные плуги и сеялки.

Сейчас Ростсельмаш является современной транснациональной компанией, которую отличает богатая история, фирменный подход, качество, развитие, совершенствование. Ростсельмаш – крупнейшее предприятие сельхозмашиностроения на Юге России.

Полное наименование – Общество с ограниченной ответственностью «Комбайновый завод «Ростсельмаш». Сокращённое наименование – Группа Ростсельмаш. Наименование для официальных писем и запросов – ООО «КЗ «Ростсельмаш».

Форма собственности – частная собственность. Организационно-правовая форма – общество с ограниченной ответственностью.

Основной вид деятельности предприятия – производство машин для уборки урожая.

Товаропроводящая сеть продукции бренда ROSTSELMASH включает в себя не только Россию, но и зарубежные страны - Казахстан – ТОО «Сервисный центр «Ростсельмаш», Украину – ООО «Версатайл Украина», Венгрию, Германию – RSM AgrartechikGmbH.

Ростсельмаш – поставщик машин в 39 стран мира, основной поставщик агротехники для АПК России, ведущий эксперт в области сельхозмашиностроения и смежных отраслей. Компания полностью обеспечена собственными литейными, мехообработывающими, сварочно–окрасочными, сборочными мощностями. В 2016 году компания создала новое полномасштабное тракторное производство в России, став ведущим производителем аграрной техники, задающим новые тренды в сельскохозяйственном машиностроении, например, создание беспилотного комбайна.

Уставный капитал компании – 684 654 697,51 руб. На начало 2020 года показатели деятельности компании, следующие: выручка – 36 млрд. руб., прибыль – 6,6 млрд. руб., стоимость – 36 млрд. руб.

Ростсельмаш – компания с повышенной социальной ответственностью. Его основные социальные проекты:

- «Байкал–2017. Сила льда» – уникальный экологический проект, реализованный совместно с NationalGeographic в феврале – марте 2017 года, целью которого было показать миру всю мощь и красоту священного озера Байкал;

- поддержка спорта: федеральный открытый велопробег, поддержка спорта высших достижений и особенно женского гандбола. Компания поддерживает следующие спортивные клубы: гандбольный «Ростов–Дон», футбольный «Ростов», шахматный «Слоненок», туризма и альпинизма «Планета».

Ростсельмаш – один из ведущих работодателей в ЮФО. На нем трудятся около 11000 человек.

В то же время для Ростсельмаша характерен ряд определенных проблем, в том числе, как экономических, так и социально–трудовых. Дело в том, что предприятие серьезно зависит от государственной поддержки и когда с этой поддержкой возникают вопросы, появляются проблемы и у Ростсельмаша, которые неотъемлемо сказываются на его персонале. Так, руководитель завода Ростсельмаш неоднократно заявлял о возможных приостановках в работе и обещал массовые сокращения сотрудников, если государство не окажет помощь заводу [62].

Последнее такое заявление было сделано в 2019 году, когда планировалось остановить производство на два месяца, большинство сотрудников отпустить в оплачиваемые отпуска, а затем работать по три дня в неделю, чтобы сохранить трудовой коллектив [51]. Причиной этого стала отмена государственной поддержки производителей сельхозтехники предприятий по программе субсидирования №1432 и замена ее на лизинговое льготное кредитование сельскохозяйственной промышленности.

Ряд проблем отмечается в работе с персоналом. Среди последних из них нужно назвать следующие:

- высокая текучесть кадров;
- не выплата премий рабочим завода в связи с проведением 26 июля 2020 года грандиозного банкета на стадионе Ростов–Арена с выступлением звезд эстрады в связи с девятидесятилетним юбилеем завода;
- не довольство рабочего персонала оценкой работы – просьбы о пересмотре трудового договора в пользу увеличения заработной платы или осуществлении каких–либо компенсаций и льгот;
- постоянные жалобы рабочих на переработки и условия труда[9].

Еще одна проблема – дискриминация при приеме на работу новых сотрудников. В ноябре 2017 года Прокуратурой Первомайского района г. Ростова–на–Дону была проведена проверка соблюдения ТЗ в деятельности ООО «КЗ «Ростсельмаш».

В ходе проверки было установлено следующее нарушение. Менеджер по персоналу предприятия на одном из популярных сайтов разместил информацию о наличии вакантной должности водителя погрузчика узкопроходимого штабелера с указанием возраста до 40 лет в требованиях по данной специальности. Установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от возраста носит дискриминационный характер.

По результатам проверки генеральному директору ООО «КЗ «Ростсельмаш» вынесено представление об устранении выявленных нарушений, а в отношении менеджера по персоналу возбуждено дело об административном правонарушении,

предусмотренном ст.13.11.1 КоАП РФ. Постановлением мирового судьи судебного участка №7 Первомайского менеджер по персоналу был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 3000 рублей [50].

Сведения о проводимых на предприятии проверок ГИТ Ростовской области представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Сведения о проводимых в ООО «КЗ «Ростсельмаш» проверок ГИТ Ростовской области

Наименование	2020 год	2020 год	2019	2019
Номер проверки	612004399852	612004347893	001902536575	611902487597
Дата начала	13 апреля 2020 года	10 марта 2020 года	05 февраля 2019 года	01 февраля 2019 года
Цель	соблюдение требований	соблюдение требований	соблюдение требований	соблюдение требований
Тип проверки	документарная внеплановая	документарная внеплановая	документарная внеплановая	документарная внеплановая
Результат	нарушений не выявлено	нарушений не выявлено	нарушений не выявлено	нарушений не выявлено

Таким образом, ООО «КЗ «Ростсельмаш» осуществляет свою деятельность с 1929 года. С 2019 и 2020 года на предприятии были проведены четыре проверки ГИТ Ростовской области. В ходе проведенных проверок нарушений не было выявлено.

3.2 Организация работы по охране труда в ООО «КЗ Ростсельмаш»

Основной задачей в области охраны труда в ООО «КЗ «Ростсельмаш» является сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Это обеспечивают действующие в ООО «КЗ «Ростсельмаш» организационно–технические, санитарно–гигиенические, лечебно–профилактические и других мероприятия.

Организует работу по охране труда и контролирует соблюдение требований нормативных правовых актов по охране труда Отдел охраны труда и промышленной безопасности ООО «КЗ «Ростсельмаш», который активно взаимодействует с органами государственного надзора в области охраны труда, промышленной безопасности, экологической безопасности. Это структурное подразделение контролирует условия и состояние охраны труда на рабочих местах.

Лаборатория промышленной санитарии ООО «КЗ «Ростсельмаш» замеряет уровень вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах, освещенность, микроклимат. В ООО «КЗ «Ростсельмаш» действуют следующие должности работников в сфере охраны труда, представленные в таблице 9.

Таблица 9 – Должности работников в сфере охраны труда ООО «КЗ «Ростсельмаш»

Наименование должности	Обязанности
Начальник отдела охраны труда и промышленной безопасности	Взаимодействие с надзорными органами Контроль за соблюдением в подразделениях предприятия законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда Координация и контроль работы сотрудников службы охраны труда, промышленной безопасности предприятия Организация и ведение мероприятий по ГО и ЧС Организация работ по планированию и разработке мероприятий по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии
Специалист по охране труда и промышленной безопасности	Изучение условий труда на рабочих местах Проведение вводного инструктажа Разработка нормативных актов по охране труда Составление перечней и норм СИЗ Участие в проверке знаний работников предприятия по охране труда

Работников ООО «КЗ «Ростсельмаш» бесплатно обеспечивают спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Все работники ООО «КЗ «Ростсельмаш» подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Для отдельных категорий работников ООО «КЗ «Ростсельмаш» (занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах, связанных с движением транспорта) организуются за счет средств предприятия предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

Также для этих категорий работников в ООО «КЗ «Ростсельмаш» выплачиваются компенсации за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда: доплаты к тарифным ставкам, бесплатная выдача молока (или его денежная компенсация) и др.

В связи с вступлением в силу 1 января 2014 года Федерального закона Российской Федерации №426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» на ООО «КЗ «Ростсельмаш» проводится специальная оценка условий труда с привлечением специализированной организации.

В 2020 году проведена специальная оценка условий труда 26 рабочих мест. По её результатам допустимые условия труда установлены на 16 рабочих местах, вредные условия труда – на 10 рабочих местах.

22 сентября 2020 года ООО «КЗ «Ростсельмаш» был оштрафован на 200 тысяч рублей за использование некондиционных дезинфицирующих средств. Об их применении стало известно в ходе проведенной проверки Роспотребнадзора. Эксперты отобрали пробы дезинфицирующих средств, которыми обрабатывали заводоуправление и производственные цеха. Оказалось, что дезинфицирующие средства не соответствуют всем необходимым физико–химическим показателям [4].

В сентябре 2020 года Ростсельмаш были назван в числе предприятий, на которых отмечается увеличение количества очагов групповой заболеваемости новой коронавирусной инфекцией, регистрируются многочисленные заносы COVID–19 в трудовые коллективы, в ряде случаев с распространением и групповой заболеваемостью [13].

ООО Комбайновый завод Ростсельмаш находится в Реестре работодателей Ростовской области, удостоенных сертификата доверия работодателю в рамках

проекта «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей». Данный Реестр ведет Государственная инспекция труда в Ростовской области.

Таким образом, систему охраны труда в ООО «КЗ «Ростсельмаш» составляют специальные структурные подразделения – Отдел охраны труда и промышленной безопасности и Лаборатория промышленной санитарии ООО «КЗ «Ростсельмаш». На ООО «КЗ «Ростсельмаш» проводится специальная оценка условий труда. Для чего привлекается специализированная организация. В целом состояние охраны труда ООО «КЗ «Ростсельмаш» нельзя назвать удовлетворительным, не смотря на организованную на предприятии достаточно четкую систему охраны труда.

3.3 Анализ результатов, ключевые проблемы и предложения по повышению эффективности надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно–правовых актов, содержащих нормы трудового права в ООО «КЗ Ростсельмаш»

На основе проведенного выше исследования нужно сказать, что состояние соблюдения ТЗ и иных НПА, содержащих НТП в ООО «КЗ Ростсельмаш» в целом можно оценить, как положительное. Этот факт подтверждается тем, что в ходе проводимых с 2019 и по 2020 год на предприятии проверок ГИТ Ростовской области нарушений выявлено не было. В качестве ключевой проблемы, имеющей место, нужно назвать недостатки в сфере охраны труда.

В связи с этим нужно сформулировать следующие предложения по повышению эффективности:

- Создать на предприятии систему маркетинга персонала.

Персонал – маркетинг (маркетинг персонала) – новое направление в мировой науке и практике управления человеческими ресурсами, которое возникло в 1990–х гг., но до настоящего момента не получило должного прикладного распространения. основополагающая цель персонал–маркетинга состоит в

создании максимально возможного привлекательного образа предприятия как работодателя, для обеспечения его кадровыми ресурсами с оптимальными количественными и качественными параметрами. Использование маркетингового подхода применительно к персоналу также состоит в удовлетворении потребителя посредством взаимодействия с мотивированным и клиентоориентированным персоналом. Цели маркетинга персонала подразделяют на деловые и формальные (рисунок 2).



Рисунок 2 – Цели маркетинга персонала в организации[10]

Использование маркетингового подхода применительно к исследуемому предприятию, даст возможность выстраивания, стимулирования, координирования, интегрирования и эффективного применения корпоративных и функциональных стратегий. Исходную информацию для определения направлений маркетинговой деятельности, формирования плана персонал–маркетинга и мероприятий по его реализации дает анализ внешних и внутренних факторов (рисунки 3 – 4).

Внешние факторы – внешняя среда организации в области персонал–маркетинга, в значительной степени не зависящая от ее действий. Под внутренними факторами понимаются факторы, поддающиеся управляющему воздействию со стороны фирмы.

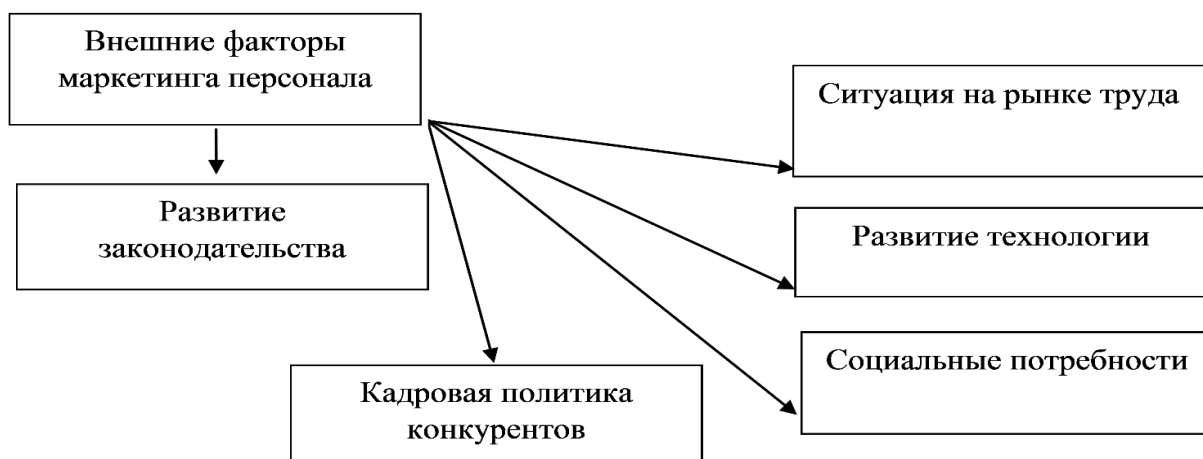


Рисунок 3 – Внешние факторы маркетинга персонала[10]

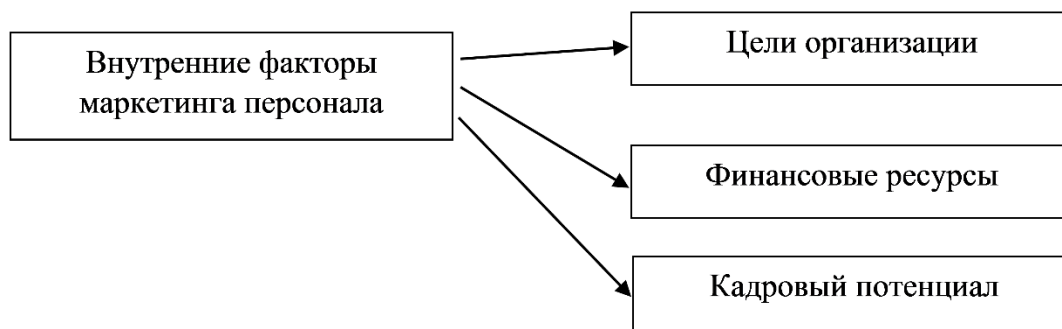


Рисунок 4 – Внутренние факторы маркетинга персонала [45, с. 46]

Технологии маркетинга персонала являются инструментами целенаправленной и эффективной работы с персоналом. Технологии маркетинга персонала – составная часть стратегии и тактики устойчивого развития предприятия в рыночных взаимоотношениях. По мере развития личности персонала возникает необходимость в согласовании рыночных условий и интересов сотрудников предприятия.

Маркетинг персонала включает два направления:

- маркетинг–менеджмент персонала;
- управление маркетингом персонала.

Оба направления тесно взаимосвязаны друг с другом единым маркетинговым процессом.

Маркетинговое управление персоналом – часть стратегии управления человеческими ресурсами, цель которой – оптимальное использование кадровых ресурсов, создание максимально благоприятных условий, содействующих повышению эффективности труда, развитие в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к предприятию. Успех персонал–маркетинга измеряется стремлением наиболее подходящих сотрудников поступать на предприятие или оставаться работать на нем. Персонал рассматривается в качестве внешних и внутренних клиентов организации.

Управление маркетингом персонала в организации – инструмент управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности организации в персонале на основе имеющейся информации о состоянии персонала предприятия и рынка труда.

Маркетинг персонала в ООО «КЗ Ростсельмаш» должен быть направлен на решение следующих задач:

- дифференцированно, по сегментам рынка распространять информацию о привлекательности рабочих мест в ООО «КЗ Ростсельмаш» с позиции работодателя;
- согласование целей кадрового планирования с кадровой стратегией фирмы;
- создание информационной базы для работы с кадрами с помощью методов исследования персонала и рынка рабочей силы.

Основные составляющие маркетинга персонала в ООО «КЗ Ростсельмаш» должны состоять в следующем:

- анализе и контроле эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям;
- выборе путей покрытия потребности в персонале;
- деловой оценке персонала;
- определении количественной и качественной потребности завода в персонале;
- разработке качественных требований к персоналу;

- расчете затрат завода на приобретение и дальнейшее использование персонала.

Основными доминантами маркетинга персонала в ООО «КЗ Ростсельмаш» должны быть:

- выявление и формирование ценовой политики на рынке труда;
- изучение перспектив развития рынка труда;
- изучение среды, категорий, групп персонала;
- исследование спроса и предложения на рынке труда;
- обследование рынка как динамичное и статичное образование;
- определение и анализ перспективных профессий;
- оценка конкурентоспособности организации на рынке труда;
- разработка и воплощение в жизнь направленных на привлечение необходимого и отличающегося определенными качественными и количественными показателями персонала маркетинговых мероприятий;
- сегментация рынка труда применительно к ООО «КЗ Ростсельмаш» и востребованных в ООО «КЗ Ростсельмаш» профессиям;
- создание и поддержка имиджа организации на рынке труда.

В связи с этим предлагаем мероприятия программы маркетинга персонала, которые в ООО «КЗ Ростсельмаш» должны состоять в следующем:

- анализе и контроле эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям;
- внутреннем просвещении (фирменный журнал, корпоративная информационная среда);
- восстановлении после декрета, военной службы;
- выборе путей покрытия потребности в персонале;
- деловой оценке персонала;
- деловом клубе по интересам;
- маркетинге «на вырост» экскурсия, стажировка, производственная практика;
- определении количественной и качественной потребности в персонале;

- программах по развитию и поддержке потенциала (повышение квалификации);
- профессиональном обучении в адаптационный период;
- разработке качественных требований к персоналу;
- расчете затрат завода на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- частичной занятости.

2. Внедрение на предприятии системы аутсорсинга охраны труда и аудита охраны труда.

Существенно снизить вероятность рисков для работодателя позволяет аутсорсинг охраны труда, пожарной безопасности и производственного контроля за соблюдением санитарных правил, который состоит в передаче сторонней организации следующих функции в сфере охраны труда:

- консультирование о порядке выполнения соответствующих обязанностей;
- организацию самых штрафоемких мероприятий (обучение, спецоценка условий труда, и др.)
- поддержание документации по охране труда в актуальном состоянии;
- разработка необходимого комплекта документов «Примерный перечень документов»;
- участие, при необходимости, в проверках ГИТ.

Аутсорсинг (в области охраны труда) – передача организацией, на основании договора, определённых функций службы охраны труда внешнему специалисту (подрядчику) или другой компании, специализирующейся в этой сфере.

Аутсорсинг не предполагает передачи всех функций работодателя внешней компании, поскольку для многих действий в охране труда требуются властные (административные) полномочия, которые могут быть только у штатного персонала. Кроме того, для выполнения мероприятий охраны труда требуются дополнительные денежные средства. Всю организационную работу будут выполнять специалисты сторонней организации, а штатные специалисты по охране труда исследуемой компании – осуществлять связь, координацию и надзор.

Кроме обеспечения большей уверенности при взаимодействии с надзорными органами и минимизации штрафов при проведении проверок, аутсорсинг охраны труда предоставляет следующие преимущества:

- более качественное выполнение функций работодателя по охране труда за счет более высокой квалификации сотрудников компании исполнителя не только в сфере охраны труда, но и в других сферах (трудовое право, пожарная, промышленная, транспортная, экологическая безопасность, ГО и ЧС, санитарно-эпидемиологическое благополучие населения);

- более строгое и понятное разделение функций по охране труда между работодателем (заказчиком) и компанией исполнителем, осуществляющей аутсорсинг, чем при наличии трудовых отношений, возможность более четко проконтролировать выполнение объема работ;

- регулярное получение отчетов о реальном состоянии деятельности по охране труда, что, как правило, исключается при наличии штатного специалиста;

- существенная экономия средств, если сравнить оплату по договору аутсорсинга и расходы на штатных сотрудников.

В аутсорсинг по охране труда в ООО «КЗ «Ростсельмаш» должны входить следующие направления:

- аудит и периодический контроль охраны труда;
- консультации руководства и сотрудников завода по вопросам охраны труда;

- контроль правильности заполнения журналов, своевременности проведения инструктажей, своевременности проверок знаний, своевременности заседаний комиссий;

- корректировка системы управления охраной труда на основании текущих изменений в законодательстве, организационной структуре, штатном расписании, внедрении инноваций и новых видов деятельности;

- организация и курирование непрерывного процесса обучения сотрудников по охране труда;

- организация проведения медосмотров, проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);
- подготовка закрывающих документов по результатам обучения;
- помощь в оформлении протоколов проверок знаний, формировании внутренних комиссий по обучению и проверкам знаний;
- определение и согласование оптимальности сроков обучения.

Аудит по охране труда – это точная независимая комплексная проверка на предприятии системы управления охраной труда, систематический, независимый и оформленный в виде документа процесс получения и объективной оценки степени соблюдения установленных действующей системы законодательным нормам требований по охране труда, учитывая специфику деятельности компании.

Цели аудита охраны труда:

- выявление нарушений требований охраны труда, ошибок и неточностей в ведении документации и организации работы;
- предотвращение возможных негативных последствий нарушений законодательства;
- проверка степени соответствия охраны труда на предприятии законодательству и нормативным требованиям.

Аудит охраны труда на предприятии может быть, как внешним (проводится представителями специализированной организации), так и внутренним (проводится силами сотрудников самого предприятия). Аудит охраны труда может быть дистанционный и с выездом на место.

Дистанционный аудит позволит оценить состояние системы управления охраной труда (СУОТ) и готовность к проверке даже в условиях изоляции. Что получает компания:

- аналитический отчет о культуре безопасности;
- выводы по результатам аудита о состоянии системы управления охраной труда;
- матрицу персонала с оценкой корректности проведенных мероприятий;

- оценку ведения вашей документации по охране труда на момент проверки, оценка включает ссылки на конкретные нормы ТЗ, описание несоответствий, выписки из НПА;

- оценку состояния рабочих мест;
- план мероприятий и рекомендаций по устранению выявленных несоответствий;
- полный анализ системы управления охраной труда;
- уровень финансового риска по выявленным несоответствиям.

Аудит охраны труда с выездом на объект что получает компания:

- оценку ведения документации;
- оценку рисков по каждому выявленному нарушению;
- оценку состояния охраны труда в организации и соблюдения сотрудниками норм охраны труда;
- план исправлений выявленных нарушений;
- результат проверки наличия необходимой документации по ОТ;
- итог проверки соответствия документации требованиям ТЗ;
- ссылки на конкретные нормы ТЗ и иные НПА, которые были нарушены.

Аудит охраны труда исследуемого предприятия следует проводить по трем направлениям. Первое – аудит СУОТ – анализ, отчет и рекомендаций документацию по СУОТ в электронном виде. Второе – аудит состояния рабочих мест – состояние рабочих мест и соблюдение работниками требований охраны труда. Третье – аудит культуры безопасности – анонимные анкеты, которые позволяют оценить уровень культуры безопасности в компании. Названные направления показывают, насколько компетентны в охране труда ответственные за нее лица, насколько работники осведомлены об охране труда в организации и насколько они владеют информацией о безопасном выполнении работ.

Совершенствование также должно осуществляться по следующим направлениям:

- организация внедрения передовых приемов и методов труда;
- планирование потребности в персонале на основе бизнес-плана компании;

- проведение анализа рабочих мест, разработка должностных инструкций и положений о подразделениях, формирование профессиональных, физиологических, психологических требований (профессиограмм);

- создание условий для профессионально–квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

Таким образом, предлагаем следующие пути повышения эффективности соблюдения ТЗ и иных НПА, содержащих НТП в ООО «КЗ Ростсельмаш»:

- Создать на предприятии систему маркетинга персонала.
- Внедрение на предприятии системы аутсорсинга охраны труда и аудита охраны труда.

Выводы по разделу 3:

В настоящее время в условиях кризисности российской экономики первоочередным становится вопрос об эффективности деятельности предприятий в сфере защиты прав персонала, прежде всего, промышленных предприятий как первичного и основного звена рыночной экономики. Одним из важнейших таких предприятий на Юге России является Ростсельмаш.

ООО «КЗ «Ростсельмаш» – компания по производству машин для уборки урожая. Ростсельмаш - группа компаний, в которую входят 13 предприятий, которые располагаются на 11 производственных площадках в 5 странах и выпускают технику под единым брендом - РОСТСЕЛЬМАШ. Компания «Ростсельмаш» - крупнейший мировой производитель сельскохозяйственной техники.

Для Ростсельмаша характерен ряд определенных экономических и социально–трудовых проблем: предприятие серьезно зависит от государственной поддержки, ряд проблем отмечается в работе с персоналом, отмечались случаи дискриминации при приеме на работу новых сотрудников. С 2019 и 2020 года на предприятии были проведены четыре проверки ГИТ Ростовской области. В ходе проведенных проверок нарушений не было выявлено.

Систему охраны труда в ООО «КЗ «Ростсельмаш» составляют специальные структурные подразделения – Отдел охраны труда и промышленной безопасности и Лаборатория промышленной санитарии ООО «КЗ «Ростсельмаш». На ООО «КЗ «Ростсельмаш» проводится специальная оценка условий труда с привлечением специализированной организации. По её результатам в 2020 году допустимые условия труда установлены на 16 рабочих местах, вредные условия труда – на 10 рабочих местах. В 2020 году на ООО «КЗ «Ростсельмаш» отмечались следующие проблемы в сфере охраны труда: использование некондиционных дезинфицирующих средств, увеличение количества очагов групповой заболеваемости новой коронавирусной инфекцией. В связи с этим нужно сформулировать следующие предложения по повышению эффективности соблюдения ТЗ и иных НПА, содержащих НТП в ООО «КЗ Ростсельмаш»: создание на предприятии систему маркетинга персонала, внедрение на предприятии системы аутсорсинга охраны труда и аудита охраны труда.

Заключение

В настоящем исследовании были изучены проблемы повышения эффективности ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП на примере ООО «КЗ Ростсельмаш».

В первом разделе выполнен анализ исторического развития государственных органов надзора за соблюдением трудового законодательства в России.

Во втором разделе определена технология осуществления ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП.

В третьем разделе предложены мероприятия по совершенствованию практики осуществления ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП в организации промышленного комплекса ООО «КЗ Ростсельмаш».

Исследование вопросов соблюдения ТЗ и других НПА, содержащих НТП, позволило прийти к следующим выводам и предложениям.

Правовые акты, регулирующие деятельность надзорных органов в области трудовых отношений, активно развивались в период царской империи в конце 19 начале 20 веков в рамках фабричного законодательства. Первые правила о найме рабочих появились в 1835 г. Первым надзорным органом стал Департамент торговли и мануфактур при Министерстве финансов. В 1893 году появились первые фабричные инспекции, которые осуществляли свои функции в качестве надзорного органа до Октябрьской революции 1917 года.

К концу советского периода была создана разветвленная надзорно–контрольная система в сфере трудовых отношений. Ведущая роль в ней принадлежала правовой инспекции труда. Это был единственный специально создаваемый при профсоюзах орган надзора за соблюдением ТЗ.

Действующая в настоящее время правовая база осуществления ФГН за соблюдением ТЗ характеризуется большим разнообразием и многоуровневостью. На основе действующих НПА ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП, в РФ осуществляется федеральными государственными инспекциями труда на основе надзорно–контрольных мероприятий. Дальнейшее совершенствование

нормативной базы в этой сфере должна быть направлена на соблюдение баланса интересов работников и работодателей в РФ.

В настоящее время в РФ создана действенная система специализированных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением ТЗ. Основная роль принадлежит федеральной инспекции труда. ГК и ГН за соблюдением ТЗ – это виды охранительной деятельности ГО, направленной на пресечение нарушений ТЗ.

ФГН за соблюдением ТЗ осуществляется Рострудом. Роструд – это ФОИВ, уполномоченный на проведение ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП. Руководит деятельностью Роструда главный государственный инспектор труда РФ. Государственные инспекторы труда при осуществлении ФГН проводят проверки, выдают предписания об устранении нарушений, составляют протоколы об административных правонарушениях, подготавливают документы о привлечении виновных к ответственности, ведут прием и рассматривают все виды обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, информируют и консультируют работодателей и работников по вопросам соблюдения ТЗ.

Основная форма осуществления ФГН за соблюдением ТЗ – это проверки. Различаются проверки плановые и внеплановые. Формами плановой проверки может быть документарная и (или) выездная. Проверки субъектов малого бизнеса отличаются определенной спецификой.

В настоящем магистерском исследовании была проанализирована практика осуществления ФГН за соблюдением ТЗ и иных НПА, содержащих НТП в организации промышленного комплекса ООО «КЗ Ростсельмаш».

Ростсельмаш – один из ведущих работодателей в ЮФО, который предлагает своим работникам официальное трудоустройство, конкурентную заработную плату, льготные путевки, полный социальный пакет, полную, временную, частичную занятость. На нем трудятся около 11000 человек. В то же время для Ростсельмаша характерен ряд определенных проблем, в том числе, как экономических, так и социально–трудовых проблем.

Основной задачей в области охраны труда в ООО «КЗ «Ростсельмаш» является сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой

деятельности. Отдел охраны труда и промышленной безопасности ООО «КЗ «Ростсельмаш» контролирует условия и состояние охраны труда на рабочих местах. В то же время в организации охраны труда исследуемого предприятия также отмечаются определенные проблемы: использование некондиционных дезинфицирующих средств, увеличение количества очагов групповой заболеваемости новой коронавирусной инфекцией.

На основе проведенного выше исследования было определено, что состояние соблюдения ТЗ и иных НПА, содержащих НТП в ООО «КЗ Ростсельмаш» в целом можно оценить, как положительное. Этот факт подтверждается тем, что в ходе проводимых с 2019 и по 2020 год на предприятии проверок ГИТ Ростовской области нарушений выявлено не было. В качестве ключевой проблемы, имеющей место, нужно назвать недостатки в сфере охраны труда.

В связи с этим нужно сформулировать следующие предложения по повышению эффективности:

– Создать на предприятии систему маркетинга персонала. Использование маркетингового подхода применительно к исследуемому предприятию, даст возможность выстраивания, стимулирования, координирования, интегрирования и эффективного применения корпоративных и функциональных стратегий.

– Внедрение на предприятии системы аутсорсинга охраны труда и аудита охраны труда. Аутсорсинг охраны труда в ООО «КЗ Ростсельмаш» будет означать, что всю организационную работу будут выполнять специалисты сторонней организации, а штатные специалисты по охране труда исследуемой компании будут осуществлять связь, координацию и надзор. Аудит охраны труда в ООО «КЗ Ростсельмаш» следует проводить по трем направлениям. Первое – аудит СУОТ – анализ, отчет и рекомендаций документацию по СУОТ в электронном виде. Второе – аудит состояния рабочих мест – состояние рабочих мест и соблюдение работниками требований охраны труда. Третье – аудит культуры безопасности – анонимные анкеты, которые позволяют оценить уровень культуры безопасности в компании. Вышеназванные рекомендации позволят существенно уменьшить число случаев нарушения ТЗ на исследуемом предприятии.

Список используемой литературы

1. Агапов, А.Б. Административное право / А.Б. Агапов.– М.: Юрайт, 2016. – 281 с.
2. Ахмедов, Р.М. Роль и значение специализированных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудовых прав несовершеннолетних работников / Р.М. Ахмедов // Вестник экономической безопасности. – 2016. – №3. – С. 280–282.
3. Баландина, Т.М. Социальный контроль в системе управления современной организации / Т.М. Баландина // Известия Саратовского университета. – 2013. – №4. – С. 24–27.
4. Безменов А. Ростсельмаш оштрафовали на 200 тысяч рублей за неправильные дезсредства/ А.Безменов [Электронный ресурс]: URL:<https://yandex.ru/turbo/don24.ru/s/rubric/ekonomika/rostselmash-oshtrafovali-na-200-tysyach-rublej-za-nepravilnye-dezsredstva.html> (дата обращения: 01.12.2020).
5. Васильев, Н.Е. Охрана труда на железнодорожном транспорте: Учебное пособие / Н.Е. Васильев. – М.: Academia, 2018. – 352 с.
6. Васильчикова, Н.В. Проверки федеральной инспекции труда: монография / Н.В. Васильчикова. – М.: Омега-Л, 2006. – 115 с.
7. Воронин, О.В. О современном содержании прокурорского надзора / О.В. Воронин // Вестник Томского Государственного университета. – 2012. – №4. – С. 14–17.
8. Воронина, А.Б. Контроль как функция менеджмента / А.Б.Воронина, А.А. Долгополова // Молодежь и наука. – 2014. – №3. – С. 54–57.
9. Вся правда про Ростсельмаш [Электронный ресурс]: URL:<https://zen.yandex.ru/media/zavodfoto/vsia-pravda-pro-rostselmash-5e00a6bbfb477bf00af3fdcca> (дата обращения: 01.12.2020).

10. Галузинская, Н.А. Маркетинг персонала: стратегия кадровой политики [Электронный ресурс]: URL: <http://hr-performance.ru/index.php/Biznes/marketing-of-personnel.html> (дата обращения: 01.12.2020).

11. Гусейнова, С.Ф. Ретроспективный анализ становления и развития надзора как способов защиты трудовых прав работников / С.Ф. Гусейнова // Символ науки: международный научный журнал. – 2015. – №5. – С. 168–170.

12. Двуреченских, В.О. негосударственном публичном и непубличном контроле / В.Двуреченских // Самоуправление. – 2012. – №2. – С. 12–14.

13. Деркачев, С. Роспотребнадзор обрисовал реальное положение дел с распространением коронавируса в Ростове / С.Деркачев. [Электронный ресурс]: URL: https://www.donnews.ru/Rospotrebnadzor-obrisoval-realnoe-polozhenie-del-s-rasprostraneniem-koronavirusa-v-Rostove_111791 (дата обращения: 01.12.2020).

14. Емельянов, А.Г. К вопросу об этапах исторического развития органов надзора за соблюдением законодательства о труде в России/ А.Г.Емельянов, В.А. Шавин // Вестник Высшей школы экономики. – 2011. – 24 сентября.

15. Ефремова, О.С. Охрана труда от "А" до "Я" / О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс, 2018. – 504 с.

16. Загорский, Ф.Н. Техника безопасности / Ф.Н. Загорский [Электронный ресурс]: URL: <http://slovari.yandex.ru>(дата обращения: 01.12.2020).

17. Зими́на, Ю.О. Управленческий контроль как функция менеджмента на предприятии / Ю.О.Зими́на, М.Е. Василенко // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – №30. – С. 151–158.

18. Из истории фабричного законодательства, фабричной инспекции и рабочего движения в России: Сб. ст. / М.Г. Лунц. Посмерт. изд. с портр. авт. Предисл. И. Стеранова. С. XII: Памяти М.Г. Лунца / Ю. Энгель, 1909. – 117 с.

19. История охраны труда в России [Электронный ресурс]: URL: http://www.nelainform.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=50. (дата обращения: 01.12.2020).

20. Капралова, Ю.Г. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства как показатель эффективности государственного управления / Ю.Г. Капралова // Научный поиск. – 2015. – №1.3. – С. 36–39.

21. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб.пособие / А.Я.Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА–М, 2010. – 283 с.

22. Кодекс Законов о Труде РСФСР от 10 декабря 1918 г. (утратил силу) // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – №87–88. – Ст. 905.

23. Колесова, Е.В. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав / Е.В. Колесова // Вестник Уральского финансово–юридического института. – 2015. – №2. – С. 19–24.

24. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ, от 14.03.2020 № 1–ФКЗ) // Российская газета. – 2020. – 4 июл. – № 144.

25. Королев, Г.Н. Проблемы правового регулирования прокурорского надзора за оперативно–розыскной деятельностью / Г.Н. Королев // Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2012. – №17. – С. 10–13.

26. Лапина, М.А. Административное право / Лапина М.А. – М.: ВГНА Минфина России, 2017. – 205 с.

27. Лушников, А.М. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор). Научно–практич.пос / А.М. Лушников.– М.: Проспект, 2017. – 248 с.

28. Манохин, В.М. Административное право России / В.М. Манохин.– М.: Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 280 с.

29. Матузов, Н.И. Теория государства и права / Н.И.Матузов, А.В. Малько. – М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2014. – 628 с.

30. О занятости населения в РФ Федеральный закон от 19.04.1991 г. №1032–1 (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1991. – №17. – Ст. 1.

31. 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 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2008. – №52. – Ч. I. – Ст. 6249.

32. О правовой инспекции труда: Постановление Президиума ВЦСПС от 22 ноября 1976 г. (утратил силу) // Трудовое законодательство. Краткий справочник, 1976.– 711 с.

33. О прокуратуре Российской Федерации»: Федеральный закон от 17.01.1992 №2202–1(ред. от 30.12.2020) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – №8. – Ст. 366.

34. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10–ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – №3. – Ст. 148.

35. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. №314 (ред. от 20.10.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – №11. – Ст. 945.

36. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 г. №426–ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – №1. – Ст.1.

37. Об инспекции труда: Декрет СНК РСФСР от 18 мая 1918 г. (утратил силу) // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – №36. – Ст. 474.

38. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125–ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – №31. – Ст. 3803.

39. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: Закон СССР от 15 июля 1970 г. №2–VIII (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – №29. – Ст. 265.

40. Обзор обращений в 2018 году [Электронный ресурс]: URL:https://git61.rostrud.gov.ru/dey/obzor_obrashcheniy_grazhda№/752315.html (дата обращения: 01.12.2020).

41. Обзор обращений граждан в I полугодии 2019 года [Электронный ресурс]: URL:https://git61.rostrud.gov.ru/dey/obzor_obrashcheniy_grazhdan/817713.html (дата обращения: 01.12.2020).

42. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов – М.: Азбуковник, 2009. – 944 с.

43. Опацкий, Р.Н. Публичный контроль в сфере реализации ювенальной политики в Украине / Р.Н. Опацкий // Вестник Омского университета. Серия: Право. – 2014. – №1. – С. 62–67.

44. Отчет о деятельности Роструда за 2019 год [Электронный ресурс]: URL: <https://2kk.info/dokumenty/otchety-rostruda/otchet-o-deyatelnosti-rostruda-za-2019-god.html> (дата обращения: 01.12.2020).

45. Патласов, О.Ю. Цели, условия, доминанты, направления и концепции маркетинга персонала / О.Ю. Патласов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2013. – №2. – С. 46–49.

46. Петров, С.М. Административно-правовые вопросы организации и осуществления государственного надзора в сфере трудовых отношений: дис.. канд. юрид. наук / С.М. Петров. – М., 2004. – 269 с.

47. Пуляев, Н.Н. Мотивационные аспекты управления учебным заведением / Н.Н.Пуляев, Ю.С. Коротких // Символ науки. – 2016. – №5. – С. 180–182.

48. Рассказова–Николаева, С.А. Управленческий учет для студентов и менеджеров: учебное пособие / С.А.Рассказова–Николаева, С.В.Шебек, Е.А. Николаев. – СПб.: Питер, 2013. = 350 с.

49. Россинский Б.В. Административное право / Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – М.: Норма, Инфра–М, 2014. – 789 с.

50. Ростсельмаш наказали за дискриминацию при приёме на работу новых сотрудников [Электронный ресурс]: URL:<https://privet-rostov.ru/gorod/18742->

rostselmash-nakazali-za-diskriminaciyu-pri-prieme-Nga-rabotu-novyh-sotrudnikov.html (дата обращения: 01.12.2020).

51. Ростсельмаш приостановит производство на два месяца [Электронный ресурс]: URL: https://www.dobrynews.ru/Rostselmash-priostanovit-proizvodstvo-na-dva-mesyatsa_95629 (дата обращения: 01.12.2020).

52. Русак, О.Н. Проблемы охраны труда в современной России / О.Н. Русак // Вестник НЦ БЖД. – 2012. – №1. – С. 19–20.

53. Сапфилова, А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А.А. Сапфилова. – М., 2009. – 226 с.

54. Словарь иностранных слов. – М.: Рус. яз., 2009. – 620 с.

55. Структура ГИТ [Электронный ресурс]: URL: Ростовской области https://git61.rostrud.gov.ru/upload/iblock/eb9/_-_.jpg (дата обращения: 01.12.2020).

56. Трудовое право России: Учебник / Под общ.ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2017. – 554 с.

57. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ч. I. – Ст. 3.

58. Фабричная инспекция в России. 1882–1906 / А.А. Микулин. – Киев: тип. С.В. Кульженко, 1906. – 831 с.

59. Федотова, Г.В. Государственный контроль в системе стратегического планирования развития региона / Г.В. Федотова // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – №8. – С. 17–22.

60. Худашова, А.И. Управленческий контроль обычной деятельности предприятия / А.И. Худашова // Управление рисками в АПК. – 2016. – №4. – С. 106–114.

61. Ширшков, А.И. Безопасность жизнедеятельности и современная охрана труда в историческом развитии: понятийный инструментарий / А.И. Ширшков // Известия Иркутской Государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2012. – №4. – С. 105–107.

62. Щербинин, К. Владелец «Ростсельмаша» заявил о возможном закрытии завода / К.Щербинин [Электронный ресурс]: URL:<https://161.ru/text/business/66137368> (дата обращения: 01.12.2020).

63. Hellevig J., Usov A., Katyshev I. Awara Russian Labour law Guide / Jon Hellevig, Usov A., Katyshev I. –Moscow, Russia: Awara Group, 2014. –320 p.

64. Lowisch M. Labor Law in Europe // Ritsumeikan Law Review. –2003. –№20.– P. 15–25.

65. McRorie, Ch. Heterodox Economics, Social Ethics, and Inequalities New Tools for Thinking Critically about Markets and Economic Injustices // Journal of Religious Ethics. –2019. –Т. 47.– №2. –P. 232–258.

66. Schmitt M. Droit du travail de l'Union européenne. –Bruxelles: Larcier, 2012.– 831 с.

67. Weiss M. The future of labour law in Europe. Rise or fall of the European social model? // European Labour Law Journal. – 2017. – №8. – P. 4–14.