

# **Федеральная служба по труду и занятости**

**Доклад с обзором анализа  
правоприменительной практики контрольно-  
надзорной деятельности в сфере труда и  
расследования несчастных случаев, в том  
числе в целях выявления и устранения  
устаревших, дублирующих и избыточных  
обязательных требований, устранения  
избыточных контрольно-надзорных функций  
*за 1 квартал 2017 г.***

Приложение  
к приказу Федеральной  
службы по труду и занятости

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. № \_\_\_\_

**Обзор обобщения анализа правоприменительной практики  
контрольно-надзорной деятельности в сфере труда и  
расследования несчастных случаев, в том числе в целях  
выявления и устранения устаревших, дублирующих и  
избыточных обязательных требований, устранения  
избыточных контрольно-надзорных функций  
за 1 квартал 2017 г.**

*Анализ проведенных контрольно-надзорных мероприятий*

Нормы трудового права, соблюдение которых является непосредственным предметом рассматриваемого федерального государственного надзора, содержатся в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

До настоящего времени в соответствии со статьей 423 ТК РФ на территории Российской Федерации продолжает действовать ряд нормативных правовых актов, утвержденных органами власти СССР, ввиду либо отсутствия нормативных правовых актов Российской Федерации, соответствующих новой общественно-экономической системе, либо из-за неполноты последних.

Несмотря на значительное количество и многообразие источников трудового права, правильное их применение во многом может быть обеспечено знанием основных положений трудового законодательства, содержащихся в ТК РФ и иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, не могут противоречить

федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статьи 6 – 9 ТК РФ).

Что касается содержательной части трудового законодательства, то проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

отсутствие должной систематизации трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и коллизий, а также отсутствием подкрепления отдельных норм ТК РФ;

непринятие уполномоченными органами государственной власти нормативно-правовых актов в развитие бланкетных норм ТК РФ.

### ***Правоприменительная практика организации и проведения государственного контроля (надзора) в сфере труда, расследования несчастных случаев***

Государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации в 1 квартале 2017 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 33 739 проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (на 1 907 проверок больше чем за аналогичный период 2016 года). Возросло количество проверок, проведенных во внеплановом порядке, за 1 квартал 2017 года составило - 30 689 проверок, что 10,3% больше аналогичного периода 2016 года.

Плановых проверок за 1 квартал 2017 года проведено 3 050, что на 24,0% меньше чем за аналогичный период 2016 года.

Рост внеплановых проверок связан с повышением активности граждан в защите своих трудовых прав, в том числе значительный рост проверок спровоцировало ухудшение ситуации с выплатой заработной платы

работникам в установленные сроки. В этом росте также играет роль качественное изменение уровня информационной открытости деятельности федеральной инспекции труда, которой способствует появление и развитие электронных сервисов, введение новых законодательных и нормативных правовых актов, касающихся трудовых отношений.

В связи с изменением действующего законодательства в части внесения изменений в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» продолжается тенденция снижения доли плановых проверок.

Анализ поступивших в 1 квартале 2017 года в ЦА Роструда более 7 тыс. обращений (6,1 в 2016 г.) по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права показал, что наиболее часто задаваемыми вопросами являются:

- задержка выплаты заработной платы – 3,9 тыс. обращений (3,1 тыс. в 2016 г.);
- правильность оплаты труда (в основном снижение заработной платы) – 1,5 тыс. обращений (1,2 тыс. в 2016 г.);
- незаконное увольнение работников – 976 обращений (896 в 2016 г.);
- охрана труда, специальная оценка условий труда - 408 обращений (326 в 2016 г.);
- расследование несчастных случаев – 159 обращений (139 в 2016 г.);
- жалобы на действия (бездействие) должностных лиц территориальных органов Роструда – 1,7 тыс. обращений (1,4 тыс. в 2016 г.).

В ходе проведенных в 1 квартале 2017 года всех надзорных мероприятий, в том числе и расследования несчастных случаев на производстве, было выявлено свыше 97,8 тыс. нарушений трудового законодательства.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства за 1 квартал 2017 года позволяет сделать вывод о том, что наиболее частые нарушения допускаются работодателями по вопросам:

- ✓ по вопросам охраны труда – 40 006 нарушений, что на 21,8% меньше чем за аналогичный период 2016 года;
- ✓ оплаты труда – 25 299 нарушений, что на 24,9% меньше чем за аналогичный период 2016 года;
- ✓ по оформлению трудовых отношений – 11 349 нарушений, что на 10,3% меньше чем за аналогичный период 2016 года;

✓ по другим вопросам – 21 148, что на 25,7% меньше чем за аналогичный период 2016 года.

### ***Оплата труда***

Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда нарушений, наиболее распространенными нарушениями являются:

- невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение требований абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ);
- нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение требований статьи 136 ТК РФ);
- невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение требований статьи 140 ТК РФ);
- нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение требований статьи 136 ТК РФ);
- отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и в местностях с особыми климатическими условиями (нарушение требований статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 ТК РФ).

В 1 квартале 2017 г. по вопросам оплаты труда проведено 9 345 проверок, выявлено более 25 тыс. нарушений требований трудового законодательства в области оплаты труда.

Сумма выплаченной задолженности по заработной плате в 1 квартале 2017 г. составляет 3,9 млрд. рублей перед 243 475 работниками.

### ***Легализация трудовых отношений***

Результаты надзорной деятельности государственных инспекций труда за 1 квартал 2017 года также свидетельствуют о том, что наиболее частым нарушением трудового законодательства, допускаемыми работодателями, продолжает оставаться и ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления совсем.

Так федеральной инспекцией труда была организована работа по организации и проведению внеплановых проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в хозяйствующих субъектах, в целях легализации трудовых отношений.

В ходе проведения проверок по требованию государственных инспекторов труда работодателями в 1 квартале 2017 года было оформлено

12 159 трудовых договоров, из которых ранее не оформленных в нарушение трудового законодательства – 3 352.

### *Трудовой договор*

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства, регулирующими порядок оформления и расторжения трудовых договоров, являются нарушения требований:

- части 2 статьи 57 ТК РФ (отсутствие в трудовых договорах обязательных условий: оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, определения режима труда и отдыха, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика, срока действия трудового договора и др.);
- части 4 статьи 57 ТК РФ (внесение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством);
- части 2 статьи 58 ТК РФ (заключение срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований);
- статьи 67 ТК РФ (отсутствие оформления трудовых договоров с работниками в письменном виде, отсутствие на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, подписи работника);
- статьи 79 ТК РФ (расторжение трудового договора без предупреждения работника за три дня до окончания срока действия срочного трудового договора);
- статей 86, 87 ТК РФ (отсутствие регламентированного порядка хранения и использования персональных данных работников);
- части 4 статьи 84.1 ТК РФ (невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо получения согласия на отправку ее по почте);
- статьи 137 ТК РФ (включение в заключаемые с работниками трудовые договора условий, не соответствующих положениям трудового законодательства: условия о взыскании с работников штрафов в случае совершения ими прогулов, за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, за неисполнение приказов, распоряжений, указаний работодателя и непосредственного руководителя, за несоблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, за досрочное расторжение трудового договора по инициативе работника, за досрочное

расторжение трудового договора при переходе на работу в другую организацию);

- статьи 180 ТК РФ (уведомление работников об увольнении в связи с сокращением численности или штата менее чем за два месяца до расторжения трудового договора).

### ***Гражданско-правовые договора***

В последние годы сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использования заёмного труда. Работодатели, уклоняясь от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, необоснованно заключают договоры гражданско-правового характера. Вместе с тем в данных отношениях усматриваются признаки трудовых отношений: работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у работодателя; налицо подчиненное положение работника по отношению к работодателю; ежемесячная выплата заработной платы; характер поручаемой работы и т. д.

В связи с тем, что должностное лицо федеральной инспекции труда не вправе квалифицировать характер правовых отношений между сторонами, работник вынужден обращаться в суд. Основные вопросы данных обращений связаны, в основном, с восстановлением на работе по причине незаконного увольнения по инициативе работодателя, а также с целью установления факта трудовых отношений и с целью обязать работодателя оформить трудовых отношения в соответствии с действующим законодательством.

### ***Охрана труда и несчастные случаи***

В 1 квартале 2017 года федеральной инспекцией труда продолжалось осуществление системного государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в части охраны труда.

Из общего количества выявленных нарушений (97,8 тыс.) было выявлено 40,0 тыс. нарушений по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

Одним из основных методов снижения уровня производственного травматизма является осуществление планомерных мероприятий по федеральному государственному надзору за состоянием условий и охраны

труда в организациях, обеспечение максимального охвата проверяемых предприятий.

Всего с начала 2017 года произошло 616 несчастных случаев с тяжёлыми последствиями, из общего количества несчастных случаев 486 тяжелых, 98 со смертельным исходом, 32 групповых несчастных случая.

Типология видов (типов) несчастных случаев с тяжёлыми последствиями, происшедших в 1 квартале 2017 года в организациях Российской Федерации, свидетельствует о том, что практически каждый третий несчастный случай (33 %) произошёл в результате падения пострадавшего с высоты; 25 % – в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и механизмов; 13 % – в результате падения, обрушения, обвалов предметов, материалов; 10 % – в результате транспортных происшествий (из них 92 % на наземном транспорте), в том числе 28 % произошли при следовании на работу (с работы) на транспортном средстве работодателя, 15 % во время служебных поездок на общественном транспорте.

### *Причины производственного травматизма*

В общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжёлыми последствиями, происшедших в Российской Федерации, более 50 % несчастных случаев обусловлены типичными причинами организационного характера: неудовлетворительная организация производства работ; нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда; нарушение технологического процесса; недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда. Так, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2017 году произошёл каждый третий (32 %) несчастный случай.

Неудовлетворительная организация производства работ выражается, прежде всего, в несогласованности выполнения работ, в применении опасных приемов, в нарушении правил охраны труда при эксплуатации оборудования. Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда наблюдались в тех предприятиях, где практически не использовался опыт квалифицированных работников и специалистов, а также формально, в общем виде, проводился инструктаж по охране труда на рабочих местах. Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда, как правило, сводились к тому, что работающие допускали неоправданное сокращение технологических операций и другие действия для ускорения своей работы.

Таким образом, высокий уровень смертности от организационных причин вызван низким качеством организации работ административно-техническим персоналом, а также отсутствием контроля за работниками.

Для повышения эффективности мониторинга уровня производственного травматизма утвержден приказ Роструда от 05.12.2016 № 494 «Об утверждении Порядка проведения анализа состояния и причин производственного травматизма и предложений по его профилактике в Российской Федерации», в соответствии с которым проводится полугодовой анализ производственного травматизма в Российской Федерации.

### ***Специальная оценка условий труда***

В 1 квартале 2017 года должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации было вынесено 2469 постановлений о назначении административного наказания за нарушение работодателями установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или её непроведение.

При этом основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являются:

непроведение работодателями СОУТ;

недоведение результатов СОУТ до сведения работников;

игнорирование результатов СОУТ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда при решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

Кроме того, в 1 квартале 2017 года было вынесено 56 постановлений о назначении административного наказания за нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда.

### ***Меры административной ответственности***

В 1 квартале 2017 года уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда были наложены денежные штрафы на общую сумму 783,1 тыс. рублей, в том числе за нарушение требований в части оплаты труда 156,7 тыс. рублей, за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний (часть 3 статьи 5.2.7.1 КоАП РФ) – 204,7 тыс. рублей.

По результатам рассмотрения протоколов об административных правонарушениях, оформленных должностными лицами федеральной инспекции труда, судами были приняты решения о привлечении к административной ответственности 152 должностных лица и индивидуальных предпринимателя, осуществляющих деятельность без образования юридического лица, включая дисквалификацию 6 виновных должностных лиц, допустивших повторно аналогичные нарушения требований трудового законодательства.

В течение 1 квартала 2017 года уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда было направлено в судебные органы в соответствии с частью 1 статьи 20.25 КоАП РФ 1 246 протоколов об административном правонарушении за неуплату штрафа в срок, по которым судами принято 721 решение о привлечении к ответственности должностных и юридических лиц, что на 36% больше чем за аналогичный период 2016 года.

На протяжении длительного времени в соответствии со статьями 25.1-25.11 КоАП РФ должностные лица федеральной инспекции труда, уполномоченные составлять протоколы об административных правонарушениях, не являются участниками производства по делам об административных правонарушениях в судебных органах, а значит – фактически лишены права участвовать в рассмотрении дела, давать объяснения, представлять доказательства. При этом сложилась устойчивая практика рассмотрения мировыми судьями дел об административных правонарушениях только с участием лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении.

Также КоАП РФ не предусматривает обязанности судебных органов извещать должностных лиц, составивших протоколы об административных правонарушениях, о дне рассмотрения дел об административном правонарушении. В связи с этим лица, составившие протоколы об административных правонарушениях, фактически лишены возможности поддержать в суде свою позицию, в результате чего мировыми судьями нередко принимаются постановления об отказе в привлечении виновных должностных лиц без достаточных к тому оснований.

***Распределение поднадзорных субъектов по категориям риска (классам опасности), в отношении которых внедрен риск-ориентированный подход***

Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2017 года № 197 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (далее – Постановление № 197) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, внесен в Перечень видов государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода.

Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска приведены в приложении к Положению о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – Приложение).

Значение показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда складывается из показателя тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями обязательных требований и коэффициента устойчивости добросовестного поведения юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, связанного с исполнением обязательных требований.

В соответствии с Приложением деятельность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, относится к следующим 5 категориям риска в зависимости от показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда (жизнь и здоровье работников, трудовые права работников, связанные с невыплатой в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений):

- высокий риск;
- значительный риск;
- средний риск;
- умеренный риск;
- низкий риск.

## *Анализ исполнения предписаний*

В 1 квартале 2017 года государственными инспекциями труда по истечению срока исполнения работодателями выданного предписания об устранении выявленных нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, было проведено в среднем 2 620 внеплановых проверок или 7,7% от общего числа проведенных проверок.

В целях устранения нарушений трудового законодательства, выявленных уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда в ходе проведенных в 1 квартале 2017 года проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также в ходе проводимых в установленном порядке расследований обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, работодателям было выдано 21 107 обязательных для исполнения предписаний. При этом относительное количество предписаний, выданных в течение года одним должностным лицом федеральной инспекции труда, в среднем составило 9,9 предписаний.

Правонарушений по невыполнению предписаний органов государственного контроля (надзора) за 1 квартал 2017 года было выявлено в среднем 826 нарушений.

### **Административные наказания, вынесенные должностными лицами госинспекций труда в виде предупреждений**

За 1 квартал 2017 года государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации было выдано 8 175 предупреждений, что в 3,8 раза больше чем за аналогичный период 2016 года, в том числе:

- за нарушение других требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – 3 633 (в 3,0 раза больше чем за 1 квартал 2016 года), из которых:

на должностное лицо – 1 513 предупреждений (в 2,3 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – 213 предупреждений (в 2,2 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

на юридическое лицо – 1 907 предупреждений (в 4,1 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

Из общего количества административных наказаний, вынесенных должностными лицами госинспекций труда, в виде предупреждений

вынесено 1 621 субъектам малого предпринимательства (в 3,3 раза больше чем за 1 квартал 2016 года).

- за нарушение требований охраны труда (ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ) – 1 533 (в 2,7 раза больше чем за 1 квартал 2016 года), из которых:

- на должностное лицо – 528 предупреждений (в 1,8 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – 67 предупреждений (в 2,1 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

- на юридическое лицо – 938 предупреждений (в 4,1 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

- за нарушение порядка проведения (не проведения) СОУТ (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) – 823 (в 3,3 раза больше чем за 1 квартал 2016 года) из которых:

- на должностное лицо – 339 предупреждений (в 3,4 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – 64 предупреждения (в 3,2 раза больше чем за 1 квартал 2016 года);

- на юридическое лицо – 420 предупреждений (в 3,2 раза больше чем за 1 квартал 2016 года).

Государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации в связи с вступлением в силу 22 февраля 2017 постановления Правительства Российской Федерации от 10.02.2017 № 166 «Об утверждении Правил составления и направления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, подачи юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем возражений на такое предостережение и их рассмотрения, уведомления об исполнении такого предостережения» за 1 квартал 2017 года направлено 63 предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, которые являются частью проведения мероприятий, направленных на профилактику нарушений обязательных требований.

***Анализ нормативных актов и устранения устаревших,  
дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных  
контрольно-надзорных функций***

В рамках анализа нормативных актов и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, избыточных

контрольно-надзорных функций, а также по совершенствованию трудового законодательства и практике его применения Федеральной службой по труду и занятости были подготовлены и направлены в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) проекты следующих федеральных законов:

1. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (по вопросам обеспечения безопасности при перевозке работников автотранспортным средством)»;

2. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)»;

3. «О внесении изменения в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации»;

4. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (по вопросам обеспечения прав сезонных работников);

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части гармонизации с положениями Федерального закона от 3 июля 2016 года № 277-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации»).

Все указанные проекты федеральных законов проходят процедуры согласования (рассмотрения), в том числе на заседаниях рабочих групп Минтруда России по разработке законопроектов.

### ***Судебная практика***

Анализ судебной практики проводится в целях повышения эффективности деятельности Роструда и его территориальных органов по обжалованию судебных решений, отменяющих (изменяющих) акты инспекторского реагирования, а также систематизации судебных дел, выделения устойчивых различий применения судами законодательства в сфере труда, выявления причин и условий, способствующих этому, выработки предложений и рекомендаций.

Анализ судебной практики является важным показателем уровня эффективности процесса вынесения актов инспекторского реагирования и

имеет целью изучение проблем судебной правоприменительной практики, выработку предложений по формированию единообразного подхода применения законодательства, выявление пробелов и их анализ.

За 1 квартал 2017 года было отменено 209 постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа, вынесенных должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации по делам об административных правонарушениях.

При вынесении большинства решений судом делается вывод о том, что указанные в постановлениях нарушения по ст. 5.27 КоАП РФ являются индивидуальным трудовым спором.

В соответствии со статьей 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам или суд, а, выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

При этом нарушения, признаваемые индивидуальным трудовым спором, могут быть самыми разнообразными, в том числе признания отношений гражданско-правовыми (например, Центральным районным судом г. Читы Забайкальского края отношения между ООО «Черепиха» и гражданином О. являются гражданско-правовыми, поскольку признаки трудовых правоотношений отсутствуют), выплата среднего заработка за второй месяц трудоустройства, нарушения трудового договора, выплаты заработной платы, окончательного расчета, предоставления отпусков, незаконного дисциплинарного взыскания либо незаконного увольнения и т.д.

Одной из проблем при оспаривании актов инспекторского реагирования является решения судов, согласно которым **несколько административных дел объединяется в одно производство.**

При привлечении одного и того же работодателя к административной ответственности по части 1, 3, 4 статьи 5.27.1. КоАП РФ одним и тем же должностным лицом в виде административных штрафов, суд принимает к действию норму статей 3.4., 4.1.1., 4.4. КоАП РФ (например, решением Свердловского районного суда г. Костромы в отношении ОГБУК «Государственная филармония Костромской области» по части 1 статьи 5.27.1., части 3 статьи 5.27.1., части 4 статьи 5.27.1. КоАП РФ изменены в соответствии с частью 2 статьи 4.4. КоАП РФ и юридическому лицу назначено одно административное наказание в виде штрафа с учетом положений статьи 4.1. части 3.2. КоАП РФ).

Другой распространенной причиной является признание судами **факта малозначительности** совершенного административного правонарушения (например, МАУ «Оздоровительный комплекс» привлечено к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ за нарушение сроков выплаты расчета при увольнении. Решением Курганского городского суда постановление отменено, дело прекращено в связи с малозначительностью совершенного правонарушения).

Также продолжает увеличиваться количество судебных решений, которыми **изменяются акты инспекторского реагирования. Изменяются и вид административного наказания и размеры штрафов.** Возможными причинами вынесения таких решений является тот факт, что суд считает, что данные нарушения не несут за собой никаких материальных и имущественных последствий, лица, привлекаемые к ответственности, привлекаются к ответственности впервые, устраняют к моменту рассмотрения дела об административном правонарушении в суде выявленные нарушения, являются субъектами малого или среднего предпринимательства, находятся в тяжелом финансовом положении.

Судебными органами вынесены решения, которыми изменены акты инспекторского реагирования в части изменения (уменьшения) размера штрафа по следующим основаниям:

- в соответствии с частью 3.2. статьи 4.1. КоАП РФ при наличии исключительных обстоятельств, связанных с характером совершенного административного правонарушения и его последствиями, имущественным и финансовым положением привлекаемого к административной ответственности юридического лица, судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дела об административных правонарушениях либо жалобы, протесты на постановления и (или) решения по делам об административных правонарушениях, могут назначить наказание в виде административного штрафа в размере менее минимального размера административного штрафа, предусмотренного соответствующей статьей или частью, в случае, если минимальный размер административного штрафа для юридических лиц составляет не менее ста тысяч рублей;

- принимается во внимание тот факт, что организации своевременно и в полном объеме исполнили предписания и устранили все нарушения.

Исходя из анализа судебных актов, усматривается принятие судебных актов об отмене постановлений по делам об административных правонарушениях ввиду **наличия процессуальных нарушений**, допущенных при осуществлении производства по делам об административных правонарушениях.

Основным нарушением допускаемым должностными лицами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации за отчетный период является не уведомление лица в отношении которого ведётся дело об административном правонарушении о составлении протокола об административном правонарушении.

### *Положительная судебная практика*

В то же время в ряде регионов, например в Камчатском крае, наблюдается и положительная динамика в рассмотрении дел по отмене постановлений ввиду наличия процессуальных нарушений.

Например, ОАО «ГМК «Норильский никель» обжаловало в суде предписание государственного инспектора труда об устранении нарушений трудового законодательства. Данное предписание оставлено судом без изменений. Оспариваемое предписание было вынесено инспектором труда по окончании внеплановой проверки, проведенной на основании заявления работника о нарушении его трудовых прав. В ходе проверки, проведенной по обращению, установлено, что заявителю в график отпусков включено 12 календарных дней отпуска за работу в районах Крайнего Севера вместо 24 календарных дней, как положено по закону (ст. 321 ТК РФ). О данном нарушении составлен Акт проверки, работодателю вынесено предписание, в соответствии с которым директор рудника обязан кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. ПАО «ГМК «Норильский никель» обратился в суд с иском к государственному инспектору труда о признании предписания незаконным. Однако Норильский городской суд в удовлетворении данного иска отказал, признав предписание инспектора труда законным и обоснованным.

При вынесении актов инспекторского реагирования инспекторами государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации рекомендовано учитывать следующее.

В соответствии с частью 1 статьи 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое настоящим Кодексом или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

В силу части 3 статьи 2.1. КоАП РФ назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо.

Согласно разъяснению, данному в пункте 15 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.03.2005 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», в случае совершения юридическим лицом административного правонарушения и выявления конкретных должностных лиц, по вине которых оно было совершено, допускается привлечение к административной ответственности по одной и той же норме как юридического лица, так и указанных должностных лиц.

Таким образом, привлечение к административной ответственности юридического лица и должностного лица за одно и то же административное правонарушение обязательно при наличии вины должностного лица в его совершении.

Увеличилось количество судебных актов об удовлетворении исков к государственным инспекциям труда, в том числе по обжалованию постановлений, предписаний, действий (бездействия) должностных лиц государственных инспекций труда.

Результатом обжалования работодателями постановлений, предписаний, действий (бездействия) должностных лиц государственных инспекций труда является подача исковых требований к Федеральной службе по труду и занятости о возмещении убытков.

### ***Профилактические мероприятия***

В целях профилактики, выявления и кратчайшего устранения нарушений требований трудового законодательства создано мобильное приложение «Я-Инспектор», являющееся инновационным проектом Роструда.

Пользователям мобильных телефонов стало доступно **бесплатное** приложение «Я – инспектор», позволяющее любому гражданину, заметившему нарушение охраны труда на строительной площадке, угрожающее жизни и здоровью работников, зафиксировать его на свой телефон и сообщить об этом в Роструд.

Приложение размещено на площадках наиболее популярных магазинов приложений для смартфонов – GooglePlay и AppStore.

На протяжении последних лет сохраняется устойчивая тенденция к сокращению числа погибших на производствах. Вместе с тем, в

определенных отраслях число погибших остается на высоком уровне. Одной из таких наиболее опасных для жизни и здоровья работников сфер деятельности является строительство.

Новое мобильное приложение Роструда направлено на то, чтобы навести порядок на строительных площадках. Приложение интегрировано с функционирующим на портале «Онлайнинспекция.рф» сервисом «Сообщить о проблеме». То есть, обращение гражданина и фото, в том числе информационного щита застройщика, будут направляться на рассмотрение в территориальный орган Роструда в регионе.

При наличии соответствующих оснований будет инициироваться проверка изложенных в обращении фактов, приниматься меры по устранению выявленных нарушений и привлечению виновных в них лиц к ответственности.

При разработке приложения Роструд проанализировал наиболее травмоопасные нарушения и выбрал те, которые может заметить гражданин, не являющийся работником и не находящийся непосредственно на стройке. На первом этапе работы приложения планируется провести кампанию по выявлению и устранению таких нарушений как отсутствие у работников касок при проведении строительных работ, работа на высоте без защитных ограждений и страховки, а также отсутствие ограждений строительных площадок.