**Доклад**

**Государственной инспекции труда в Республике Адыгея по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда в 4 квартале 2019 года**

**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).

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, а также 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 нормативных правовых актов в развитие бланкетных норм ТК РФ.

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

Государственной инспекцией труда в Республике Адыгея в 4 квартале 2019 года в порядке реализации предоставленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено 130 проверок.

Анализ поступивших 229 обращений граждан в Государственную инспекцию труда в Республике Адыгея в 4 квартале 2019 года, по вопросам нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, позволяет установить наиболее актуальные вопросы, которые возникают при применении работодателями трудового законодательства, это:

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, правильность оплаты труда - 73 обращений;

- оформление и расторжение трудовых договоров, в том числе незаконное увольнение работников, прием на работу, заключение трудового договора, ведение трудовой книжки - 54 обращений;

- охрана труда, специальная оценка условий труда на рабочих местах – 7 обращений;

В ходе проведенных в 4 квартале 2019 года всех надзорных мероприятий, было выявлено 159 нарушений трудового законодательства.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства за 4 квартал 2019 года позволяет сделать вывод о том, что наиболее частые нарушения допускаются работодателями по вопросам:

* оплаты и нормирования труда – 39 нарушений,
* по вопросам охраны труда – 48 нарушений;
* по оформлению трудовых отношений – 13.

**Трудовой договор**

В 4 квартале 2019г в ходе проведенных проверок было выявлено 13 нарушений, связанных с порядком оформления и расторжения трудового договора.

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

- статьи 57 Трудового кодекса РФ, (отсутствие в трудовом договоре обязательных условий: условий оплаты труда, включая стимулирующие и компенсационные надбавки, режим труда и отдыха, дата начала работы, условия об обязательном социальном страховании и другие.)

- статьи 67 Трудового Кодекса Российской Федерации (не оформление трудового договора в письменной форме в двух экземплярах и отсутствие на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя, подписи работника).

- части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, (не ознакомление при приеме на работу работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором).

- части 4 статьи 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации (невыдача трудовых книжек работникам в день прекращения с ними трудового договора, не направление работникам уведомления о необходимости явиться для получения трудовой книжки либо дать согласие на отправление ее по почте).

- ст. 58, 59 ТК РФ (заключение трудового договора на определенный срок без законного основания).

- ст. 62 ТК РФ (отказ в выдаче документов, связанных с работой и их копий).

- ст. 65 ТК РФ (работодатели не требуют при заключении трудового договора все документы, необходимые для предъявления, например: справку о наличии или отсутствии судимости).

- ст.72 ТК РФ (при изменении определенных сторонами условий трудового договора не оформляется дополнительное соглашение).

- ст. 80 ТК РФ (увольнение работника по собственному желанию производится до истечения срока предупреждения).

- ст. 81 ТК РФ (увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске).

- ст. 82 ТК РФ (увольнение работника, являющегося членом профсоюза при сокращении численности или штата без учета мотивированного мнения профсоюза).

- ст. 84.1 ТК РФ (не ознакомление уволенного работника с приказом об увольнении под роспись).

- ст. 84.1 ТК РФ (запись в трудовую книжку об основании и причине увольнения не производится в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса).

**Электронные трудовые книжки**

С 2020 года в России планируется ввести электронную трудовую книжку - новый формат знакомого всем работающим россиянам документа. Цифровая трудовая книжка обеспечит постоянный и удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям откроет новые возможности кадрового учета. Переход на электронные трудовые книжки добровольный и позволяет сохранить бумажную книжку столько, сколько это необходимо.

Электронная трудовая книжка не предполагает физического носителя и будет реализована только в цифровом формате. Просмотреть сведения электронной книжки можно будет в личном кабинете на сайте Пенсионного фонда России или на портале Госуслуг, а также через соответствующие приложения для смартфонов.

При необходимости сведения электронной трудовой книжки будут предоставляться в виде бумажной выписки. Предоставить ее сможет нынешний или бывший работодатель (по последнему месту работы), а также управление Пенсионного фонда России или многофункциональный центр госуслуг (МФЦ). Услуга предоставляется экстерриториально, без привязки к месту жительства или работы человека.

**Преимущества электронной трудовой книжки**

- Удобный и быстрый доступ работников к информации о трудовой деятельности.

- Минимизация ошибочных, неточных и недостоверных сведений о трудовой деятельности.

- Дополнительные возможности дистанционного трудоустройства.

- Снижение издержек работодателей на приобретение, ведение и хранение бумажных трудовых книжек.

- Дистанционное оформление пенсий по данным лицевого счета без дополнительного документального подтверждения.

- Использование данных электронной трудовой книжки для получения государственных услуг.

- Новые возможности аналитической обработки данных о трудовой деятельности для работодателей и госорганов.

- Высокий уровень безопасности и сохранности данных.

**Переход на электронные трудовые книжки**

Формирование электронных трудовых книжек россиян должно начаться с 2020 года. Для всех работающих граждан переход к новому формату сведений о трудовой деятельности добровольный и будет осуществляться только с согласия работника.

Единственным исключением станут те, кто впервые устроится на работу с 2021 года. У таких работников все сведения о периодах работы изначально будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Остальным гражданам до 31 декабря 2020 года включительно необходимо подать письменное заявление работодателю в произвольной форме о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки.

Россияне, которые подадут заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, получат бумажную трудовую на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для работников, которые не подадут заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений.

**Перечень сведений электронной трудовой книжки**

Электронная трудовая книжка сохраняет практически весь перечень сведений, которые учитываются в бумажной трудовой книжке:

- Информация о работнике;

- Даты приема, увольнения, перевода на другую работу;

- Место работы;

- Вид мероприятия (прием, перевод, увольнение);

- Должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение;

- Вид поручаемой работы;

- Основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа);

- Причины прекращения трудового договора.

**Работодателям об электронной трудовой книжке**

С 1 января 2020 года вводится обязанность для работодателей ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего месяцу, в котором осуществлено кадровое мероприятие (прием, перевод, увольнение), либо работником подано заявление о выборе ведения сведений о трудовой деятельности, представлять в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки россиян.

При представлении указанных сведений впервые в отношении зарегистрированного лица страхователь одновременно представляет сведения о его трудовой деятельности по состоянию на 1 января 2020 года у данного страхователя.

Передача сведений будет реализована в рамках существующего формата взаимодействия работодателей с территориальными органами Пенсионного фонда.

Начиная с 1 января 2021 года в случаях приема на работу или увольнения сведения о трудовой деятельности должны будут представляться организацией-работодателем в Пенсионный фонд не позднее рабочего дня, следующего за днем издания документа, являющегося основанием для приема на работу или увольнения.

Работодатели в течение 2020 года осуществляют следующие мероприятия:

1) принятие или изменение локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);

2) подготовка и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C7F47DF62AADF3814D8AFF1A5CB09187CB5AA0D8CAB8047DE1F103gBACN) Российской Федерации;

3) обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах ПФР;

4) уведомление до 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор, подав письменно одно из заявлений о сохранении бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде.

При сохранении работником бумажной трудовой книжки:

1) работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную;

2) право на дальнейшее ведение трудовой книжки сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям;

3) сохраняется право в последующем подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде.

Если работник не подал заявление до 31 декабря 2020 года:

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года подать работодателю одно из заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю соответствующее заявление по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности, но за ними сохранялось место работы, в том числе на период временной нетрудоспособности, отпуска, отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C7F47DF62AADF3814D8AFF1A5CB09187CB5AA0D8CAB8047DE1F103gBACN) Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях.

Обязанности и полномочия работодателя при ведении электронных трудовых книжек:

Работнику, подавшему письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

Лицам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на работника ведется трудовая книжка в бумажном виде) и других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда России.

**Предоставление сведений о трудовой деятельности работнику**

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Такое заявление работник может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем.

В случае если в день прекращения трудового договора работнику невозможно выдать сведения о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику такие сведения на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.

**Ответственность работодателя**

Работодатель несет ответственность:

- за задержку по своей вине выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;

- за внесение в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- за непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности в территориальный орган Пенсионного фонда.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в сведениях о трудовой деятельности препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

**Законодательство об электронных трудовых книжках**

Переход на электронные трудовые книжки предусмотрен поправками в действующее законодательство. Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 21 ноября во втором чтении приняты следующие законопроекты:

[Проект](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FACE2315E8E617913C8F979FE23F0F9891486FD1D53EF9492DA02ACDCD1A60562FDF301BEg8ADN) N 748684-7, которым вносятся изменения в Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C7F47DF62AADF3814D8AFF1A5CB083879356A4DBD2B35132A7A40CBD8888107CBD13E7D2g4AEN) и устанавливается возможность ведения информации о трудовой деятельности в электронном виде.

[Проект](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FACE2315E8E617913C8F979FE22F0F9891486FD1D53EF9492DA02ACDCD1A60562FDF301BEg8ADN) N 748744-7, которым вносятся изменения в Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327710C1F57BF22AADF3814D8AFF1A5CB083879356A1DDD6B00568B7A045E980971563A310F9D24E76g3A1N) N 27-ФЗ от 1 апреля 1996 года "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и вводится обязанность работодателей с 1 января 2020 года представлять в информационную систему Пенсионного фонда России сведения о трудовой деятельности работников.

Проект [формы СЗИ-ТД](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C2F77DF42AADF3814D8AFF1A5CB083879356A1DDDDB80468B7A045E980971563A310F9D24E76g3A1N) для предоставления сведений о трудовой деятельности работника

Проект [формы СЗВ-ТД](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C2F77DF42AADF3814D8AFF1A5CB083879356A1DDD4BF0068B7A045E980971563A310F9D24E76g3A1N) для предоставления сведений о трудовой деятельности работников

[Порядок](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C2F77DF42AADF3814D8AFF1A5CB083879356A1DDDDBB0668B7A045E980971563A310F9D24E76g3A1N) заполнения формы СЗИ-ТД

[Порядок](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C2F77DF42AADF3814D8AFF1A5CB083879356A1DDD5B90068B7A045E980971563A310F9D24E76g3A1N) заполнения формы СЗВ-ТД

[Формат](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C2F77DF42AADF3814D8AFF1A5CB083879356A1DDD5BF0268B7A045E980971563A310F9D24E76g3A1N) сведений для формы "Сведения о трудовой деятельности работников"

Третий [законопроект](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FACE2315E8E617913C8F57AF025F0F9891486FD1D53EF9492DA02ACDCD1A60562FDF301BEg8ADN) N 748758-7 вносит изменения в [Кодекс](consultantplus://offline/ref=94ACCFDDC987126F148FB0F12C27DB327711C9F27FFF2AADF3814D8AFF1A5CB083879350A5D9D7B35132A7A40CBD8888107CBD13E7D2g4AEN) об административных правонарушениях и устанавливает административную ответственность для работодателя за нарушение сроков представления сведений либо представление неполных или недостоверных сведений, который внесен в Государственную Думу и подготовлен к рассмотрению в первом чтении.

**Гражданско-правовые договоры**

В последние годы сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использование 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.

**Легализация трудовых отношений**

Результаты надзорной деятельности ГИТ в 4 квартале 2019г. свидетельствуют о том, что к наиболее часто допускаемым работодателями нарушениям относятся ненадлежащее оформление трудовых отношений с работниками либо уклонение от их оформления совсем.

В 2019г. мы продолжали проводить проверки с целью легализации трудовых отношений. Данные проверки проводятся ГИТ на основании информации, получаемой нами от государственных органов, граждан, муниципальных образований, юридических лиц из СМИ. В ходе проведения таких проверок в 4 квартале ГИТ было выявлено 11 неоформленных работников. По нашим предписаниям все они были официально оформлены и соответственно на них распространились нормы трудового законодательства. А это и трудовой отпуск, оплата временной нетрудоспособности, социальное страхование от несчастных случаев на производстве и зачет периода работы у данного работодателя в стаж, дающий право на пенсионное обеспечение.

**Оплата труда**

В 4 квартале 2019г. было проведено 27 проверок по вопросам оплаты труда, в ходе которых установлено 39 нарушений.

Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда наиболее распространенными являются нарушения:

- ст. 136 ТК РФ (нарушение сроков выплаты зарплаты). В 4 квартале задолженность по зарплате была выявлена в 2х организациях:

1. МП Шовгеновского района «Жилкомсервис» - 19 работникам на сумму 198 тыс. руб.;

2. ООО «Бемхолдинг» - 100 работникам на сумму 990, 25 тыс. руб.

Вся выявленная задолженность полностью погашена.

- ст. 136 ТК РФ (в локальных нормативных актах устанавливаются сроки выплаты зарплаты, нарушающие периодичность выплаты зарплаты).

- ст. 136 ТК РФ (при выплате зарплаты работодатель не извещает работника в письменной форме о составных частях зарплаты, о размерах и основаниях удержаний и подлежащей выплате общей сумме, т.е. не выдается расчетный листок, утвержденный работодателем с учетом мнения выборного органа).

- ст. 133 ТК РФ (выплата зарплаты в размере меньше МРОТ работнику, отработавшему полную норму рабочего времени).

В настоящее время

с 01.01.2020г. МРОТ – 12 130 руб.

- ст. 135 ТК РФ (в трудовые договоры не вносится условие о размере зарплаты)

- ст. 137, 138 ТК РФ (не соблюдаются ограничения удержаний из зарплаты и их размеров, например: общий размер удержаний превышает 20 % зарплаты, производят удержание из зарплаты в случаях, когда это удержание по ТК РФ невозможно).

- ст. 140 ТК РФ (суммы, причитающиеся работнику при увольнении (окончательный расчет) выплачивается ни в день увольнения, а гораздо позже).

- ст. 147 ТК РФ (оплата труда работников с вредными и опасными условиями труда не производится в повышенном размере.

- ст. 152 ТК РФ (сверхурочная работа не оплачивается в повышенном размере).

- ст. 153 ТК РФ (работа в выходные и нерабочие праздничные дни во 2-м размере не оплачивается).

- ст. 154 ТК РФ (оплата труда в ночное время не повышается не менее чем на 20 % часовой тарифной ставки или должностного оклада).

- ст. 157 ТК РФ (время простоя не оплачивается в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, вместо этого при отсутствии работ работников заставляют писать заявление о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, что согласно Трудового Кодекса недопустимо).

С 06.08.2019г. вступил в силу Федеральный закон от 26.07.2019 № 221-ФЗ «О внесении изменения в статью 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»

Новая редакция ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает:

«Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей».

**О работе Государственной инспекции труда в Республике Адыгея по защите трудовых прав работников предпенсионного возраста.**

Граждан предпенсионного возраста трудовое законодательство не выделяет. Для них в Трудовом кодексе не установлено никаких особенностей. Но поскольку работодатели предпочитают брать на работу более молодых людей, у предпенсионеров шанс устроиться на работу меньше. С увеличением пенсионного возраста, возможно, эта проблема станет острее. В связи с этим ГИТ по поручению Роструда проводит следующую работу по защите трудовых прав работников предпенсионного возраста (женщины — с 50 лет, мужчины — с 55 лет):

1. Заключено Соглашение о взаимодействии с Управлением службы занятости населения РА об обмене информацией. В соответствии с Соглашением Управление службы занятости населения РА направляет в ГИТ сведения о работодателях, осуществляющих в 2019 году мероприятия по сокращению численности и штата работников предпенсионного и пенсионного возраста. Всем организациям направляем письма с разъяснением порядка увольнения в соответствии с ТК РФ. При наступлении планируемой даты увольнения ГИТ направляет запрос информации по уволенным по любому основанию (сокращение, собственное желание и другие) работникам и проверяем соблюдение порядка увольнения.

2. Проводится личная беседа с каждым уволенным работником предпенсионного возраста для выяснения отсутствия со стороны работодателя принуждения к увольнению и соблюдения в отношении его трудового законодательства при увольнении. Такие беседы проведены с 30 гражданами.

3. При письменном обращении граждан в образце обращения заявители теперь указывают в числе других дату рождения и, если заявитель относится к предпенсионерам, то эта жалоба ставится на контроль. После рассмотрения снимается с контроля только после согласования с заместителем руководителя ГИТ.

4. Работает телефон «горячей линии».

В соответствии с поручением Роструда для приема звонков с обращениями в ГИТ в выделен специальный номер, установлен телефон с записывающим устройством на случай поступления звонка в нерабочее время. Ведется отдельный журнал учета принятых на «горячую линию» телефонных звонков. За период работы «горячей линии» поступило 9 звонков.

5. На сайте ГИТ размещена информация разъяснительного характера о запрете на ограничение трудовых прав граждан в зависимости от возраста.

6. Введена уголовная ответственность за необоснованный отказ или необоснованное увольнение лиц предпенсионного возраста. Норма УК будет работать аналогично норме УК «необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет».

⎯ Штраф − до 200 тыс. руб.,

− либо в размере дохода осужденного за период до 18 месяцев и

− обязательные работы на срок до 360 часов.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в приеме на работу можно только в связи с несоответствием квалификации требованиям к должности. Достижение определенного возраста не может быть основанием для отказа в приеме на работу или увольнения с работы. В случае если при проведении проверок трудинспектор выявит нарушение, содержащее в себе признаки этого преступления, материалы проверки будем направлять в следственные органы.

**Порядок применения профессиональных стандартов**

В соответствии с требованиями ст. 195.1 Трудового Кодекса РФ профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

[Порядок](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/#dst100011) разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном [справочнике](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92907/) работ и профессий рабочих, едином квалификационном [справочнике](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/) должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с указанным порядком проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации [методическими рекомендациями](consultantplus://offline/ref=B04E1D46AC70E0C223BACCF265C26032CCA78E9D8507791A0728AF04709D03285F9AB9D82A33DABFu7h0I) по разработке профессионального стандарта, [макетом](consultantplus://offline/ref=B04E1D46AC70E0C223BACCF265C26032CCA58E928903791A0728AF04709D03285F9AB9D82A33DABFu7h0I) профессионального стандарта и [уровнями](consultantplus://offline/ref=B04E1D46AC70E0C223BACCF265C26032CCA6889C8A01791A0728AF04709D03285F9AB9D82A33DABFu7h0I) квалификаций (9 уровней).

В соответствии с требованиями ст. 195.3 Трудового Кодекса РФ, если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Особенности применения профессиональных стандартов для организаций с государственным и муниципальным участием регламентированы постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности". В частности, согласно данному постановлению профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных [Кодексом](consultantplus://offline/ref=4725244ED2E7255241D80C8640844673A0DF248E76FF079533D27C3C57D4Q2I), другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти применяются организациями с государственным участием, перечисленными в постановлении, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов, в которых предусматривается:

- определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации;

- определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций;

- проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- этапы применения профессиональных стандартов;

- перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом реализацию мероприятий планов необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

Корме того, согласно [части 2 статьи 57](consultantplus://offline/ref=9AB9D0A6C62788D4E8746FD2BC7686F54652D3D1B78E2DE199C4969DDA7B563025D95CEB716BuDY5I) Трудового Кодекса РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Внедрение профессионального стандарта также не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Таким образом, анализ нормативных требований, регламентирующих порядок применения профессиональных стандартов, позволяет сделать следующие выводы:

1.Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных ст. 57 и 195.3 ТК РФ:

- если настоящим ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции;

- ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

2. Применение требований профессиональных стандартов не зависит от форы собственности и статуса работодателя. К государственным и муниципальным учреждениям требования профессиональных стандартов применяются с учетом вышеуказанных особенностей, то есть поэтапно на основе утвержденных планов и в установленный срок.

3. Внедрение профессиональных стандартов не является основанием для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя или увольнения работника.

4. Несоблюдение требований профессиональных стандартов в обязательных случаях (ст. 57 и 195.3 ТК РФ) может являться основанием для выдачи предписания об устранении нарушений, а также для привлечения работодателя к административной ответственности.

Для сведения сообщаю, что в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 29.09.2016г. № 2042-р методическая и консультационная поддержка работодателей, их объединений, а также организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам применения профессиональных стандартов, процедур и методик независимой оценки квалификации рабочих кадров возложено на Автономную некоммерческую организацию "Национальное агентство развития квалификаций".

**Рабочее время и время отдыха**

Проведенные Гострудинспекцией проверки свидетельствуют о том, что не все работодатели выполняют требования трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха.

Наиболее частыми из них являются нарушения:

-ст. 92 ТК РФ (не всем работникам, категории которых перечислены в статье устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, например: инвалидам I или II группы – не более 35 часов, для работающих во вредных и опасных условиях труда не более 36 часов в неделю).

- ст. 99 ТК РФ (привлечение к сверхурочной работе без письменного согласия работника)

- ст. 123 ТК РФ (график отпусков утверждается работодателем без учета мнения профсоюза и с нарушением сроков.

- ст. 123 ТК РФ (о времени начала отпуска работники не извещаются за 2 недели под роспись).

- ст. 124 ТК РФ (не предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, в течение 2-х лет подряд).

- ст. 127 ТК РФ (не выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска при увольнении).

**Особенности регулирования труда женщин**

Трудовой Кодекс определяет женщин, как особую категорию, регулирование труда которых имеет свои особенности:

Это:

- ограничение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допускаемые нормы.

- перевод беременных женщин в соответствии с медзаключением на легкий труд с сохранением среднего заработка.

- имеют право на отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

- беременные женщины не могут быть привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не могут быть направлены в командировку.

- расторжение трудовых отношений по инициативе работодателя с беременной женщиной трудовым кодексом запрещено, кроме случаев ликвидации организации.

- женщина, работающая в сельской местности имеет право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения зарплаты.

**Гарантии и компенсации**

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются права работников. А гарантии – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с использованием ими трудовых обязанностей.

Проверки показывают, что больше всего нарушений в области обеспечения гарантий и компенсаций работодатели допускают при расторжении трудового договора. Трудовой Кодекс закрепил определенные гарантии для работников, с которыми работодатель расторгает трудовые отношения в связи с сокращением численности или штата работников.

Это:

1. учет преимущественного права на оставление на работе;
2. предупреждение персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца;
3. предложение работнику другой работы;
4. согласование кандидатуры с профсоюзом;
5. выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка;
6. сохранение среднемесячной зарплаты на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев;
7. сохранение среднемесячной зарплаты в течение 3-го месяца по решению органа службы занятости, если работник обратился в службу занятости в течение 2-х недель после увольнения и не был трудоустроен.

**Дисциплина труда**

При применении работодателем к работникам мер дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей допускаются следующие нарушения:

- ст. 193 ТК РФ (до применения дисциплинарного взыскания от работника не требуют письменное объяснение).

- ст. 193 ТК РФ (нарушают сроки привлечения к дисциплинарной ответственности).

- ст. 193 ТК РФ (за каждый дисциплинарный поступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

**Охрана труда и несчастные случаи**

В 4 квартале 2019г. Гострудинспекцией продолжалось осуществление федерального государственного надзора за соблюдением работодателями законодательства об охране труда. Из общего количества выявленных нарушений 43 % - это были нарушения, связанные с обязанностью работодателя обеспечивать здоровые безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

Проверки, проводимые государственными инспекторами по охране труда показывают, что основными нарушениями, допускаемыми работодателями являются следующее :

- ст. 213 ТК РФ (установленные статьей категории работников не проходят обязательные предварительные и периодические медосмотры. Данные медосмотры должны осуществляться за счет работодателя).

- ст. 221 ТК РФ (Работникам на работах с вредными и опасными условиями труда, а также в особых температурных условиях или связанных с загрязнением не выдаются бесплатно сертифицированные средства индивидуальной защиты: спецодежду, спецобувь, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Типовыми нормами).

- ст. 222 ТК РФ (работодатели не всегда бесплатно выдают молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам с вредными условиями труда.

- ст. 223 ТК РФ (Работодатели не всегда оборудуют санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, оказания медицинской помощи, не обеспечивают наличие аптечки и др.)

- ст. 225 ТК РФ (Руководители сами не проходят обучение и проверку знаний по охране труда, а также не проводят такое обучение своих работников).

- ст. 225 ТК РФ (Не все работодатели проводят инструктажи по охране труда, не обучают безопасным методам работы и оказания первой помощи пострадавшим.

- ст. 217 ТК РФ (Работодатели с численностью работников более 50 человек не имеют в своем штате специалиста по охране труда).

- ст. 215 ТК РФ (Не выполняется обязанность работодателя, в соответствии с которым все используемые производственные объекты, машины, механизмы, другое производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда).

Анализ причин нарушений законодательства об охране труда показывает, что основными из них являются:

1. Недостаточность финансовых средств на мероприятия по охране труда, особенно в бюджетных организациях и в малом бизнесе.
2. Недостаточный контроль со стороны должностных лиц предприятий за соблюдением требований безопасности на производственных объектах.
3. Недостаточные знания должностными лицами предприятий законодательства об охране труда, особенно в сфере малого бизнеса.
4. Непринятие локальных нормативных актов работодателями в пределах своей компетенции по вопросам охраны труда.

В 4 квартале 2019г. по оперативным сведениям Государственной инспекции труда на производстве пострадало 11 работников. 2 работника работника получили тяжелую травму. За аналогичный период прошлого года 1 работник получил тяжелую травму.

Основной причиной легких травм на производстве послужила неудовлетворительная организация производства работ. Она выражается, прежде всего, в несогласованности выполнения работ, в применении опасных приемов, в нарушении правил охраны труда при эксплуатации оборудования. Наибольшее количество несчастных случаев произошло в хозяйствующих субъектах частной формы собственности в обрабатывающих производствах, строительной отрасли.

**Специальная оценка условий труда**

С 01.01.2014г. вступил в силу Закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» , в соответствии с которым работодатель обязан провести спецоценку условий труда.

В 4 квартале 2019г. в республике была проведена спецоценка условий труда в 258 организациях, на 4688 рабочих местах. По результатам спецоценки в 86 организациях 712 рабочих мест с вредными и (или) опасными классами условий труда.

В 4 квартале 2019г. из проверенных организаций в 1х не была проведена спецоценка условий труда.

**Меры административной ответственности**

В 4 квартале 2019г. государственными инспекторами труда были привлечены к административной ответственности 134 должностных и юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей на общую сумму 1927 тыс. рублей.

Из них привлечены к административной ответственности за нарушения:

- требований охраны труда – 36

- за нарушение порядка проведения СОУТ – 33

- за не проведение обучения и инструктирования работников по охране труда, не проведение медицинских осмотров

- за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско – правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем – 9

- за задержку зарплаты – 21

В связи с неуплатой административного штрафа в установленный срок в суды направлено 5 протоколов.

**Судебная практика**

Из 134 постановлений о назначении административного взыскания, вынесенных государственными инспекторами в 1 кв. обжаловано 2 постановления.

**Анализ исполнения предписаний**

По результатам проведенных в 4 кв. 2019г. плановых и внеплановых проверок работодателям с целью устранения выявленных нарушений было выдано 58 предписаний, из которых 56 (96%) были исполнены в установленные сроки. ГИТ проводила проверки исполнения выданных предписаний. Неисполненными остались выданные инспекторами предписания, в основном, о погашении задолженности по зарплате. За неисполнение предписания в установленный срок ГИТ оформила и направила в суд для привлечения к административной ответственности 2 материала. В работу ГИТ введена практика обращения в суд с целью обязать работодателя принудительно исполнить предписание.

**Административные наказания, вынесенные должностными лицами ГИТ в РА в виде предупреждений**

За 4 квартал 2019г. ГИТ за различные нарушения трудового законодательства работодателям было вынесено 90 предупреждений. Данная мера административного взыскания применялась за впервые совершенные административные правонарушения при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровых людей, а также при отсутствии имущественного ущерба.

Государственная инспекция труда в Республике Адыгея 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» будут направляться предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований, которые будут являться частью проведения мероприятий, направленных на профилактику нарушений обязательных требований.

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

Реформа контрольной и надзорной деятельности предусматривает внедрение риск-ориентированного подхода при планировании проверок. Для этого все подконтрольные объекты распределены по категориям риска, планы проверок на 2020г. сформирован с учетом риск-ориентированного подхода. Форма, продолжительность, периодичность проведения проверок зависит от того, к какой категории риска будет отнесена деятельность работодателя. В системе федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства установлено 5 категорий риска: высокий, значительный, средний, умеренный и низкий. В Республике Адыгея в данное время зарегистрировано 23100 хозяйствующих субъектов. Из них в настоящее время к категориям высокого риска отнесены - 6 организаций, значительного- 17, среднего – 74 организаций, умеренного 246 организаций, остальные с низким ростом. Периодичность проведения плановых проверок составляет : для высокого риска – 1р. в 2 года, значительного – 1 р. в 3 года, среднего – не чаще чем 1 р. в 5 лет, умеренного – не чаще чем 1 р. в 6 лет, низкого – проверки не проводятся.

**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 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 г. № 277ФЗ «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.

В целях дальнейшего совершенствования законодательства в части обеспечения прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы с Минтрудом России прорабатываются следующие вопросы:

• установление персонификации ответственности собственника организации за возникновение задолженности по заработной плате работникам;

• предоставления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации право возмещения за счет средств резервного фонда субъекта Российской Федерации неполученной заработной платы работникам организаций в случае длительности процедуры банкротства, предусмотрев механизм возврата указанных средств за счет конкурсной массы организации - банкрота;

• увеличения доли средств, направляемых на погашение задолженности по заработной плате, вырученных от реализации предмета залога при проведении конкурсного производства в случае банкротства организации;

• установления преимущественного удовлетворения требований по перечислению (выдаче) денежных средств со счетов в банках для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту) перед требованиями по перечислению задолженности по уплате налогов и сборов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (внесение изменений в статью 855 Гражданского кодекса Российской Федерации);

• придание предписанию государственного инспектора труда об устранении нарушений, связанных с оплатой труда работников, статуса исполнительного документа и предусмотрение возможности принудительного списания денежных средств со счетов организации – должника. Кроме того, в части совершенствования законодательства, в части охраны труда прорабатываются следующие вопросы:

• внесение изменений в статью 357 ТК РФ дополнения, предусматривающих предоставление государственному инспектору труда полномочия по приостановке во внесудебном порядке эксплуатации неисправного оборудования, агрегатов, объектов, зданий или сооружений до устранения неисправности. Возложить ответственность на генерального заказчика и основного подрядчика за безопасное производство работ субподрядными организациями, что значительно снизит риск производственного травматизма при производстве строительных работ.;

• определения перечня работ с повышенной опасностью, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданскоправового характера. Установить, что работы с повышенной опасностью перечисленные в специальном перечне могут выполняться только штатными работниками, работающие по трудовым договорам, на которых распространяются требования трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.;

• в перечень работ с повышенной опасностью, для выполнения которых запрещено привлекать работников на основании договоров гражданско-правового характера, необходимо внести следующие работы:

* работы на высоте (выполняемые без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более, а также выполняемым на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 5 м);
* работы, выполняемые в водопроводных, канализационных и газовых колодцах;
* работы, выполняемые в замкнутых пространствах (резервуарах, трубопроводах и т.п.);
* все виды подземных работ;
* строительно-монтажные работы;
* перевозка грузов и пассажиров;
* подводные работы;
* работы по эксплуатации сложного производственного оборудования, требующего специального обучения.

• установление, что при несчастном случае на производстве независимо от степени тяжести повреждений здоровья пострадавшего государственная инспекция труда может проводить комплексную внеплановую проверку деятельности всего предприятия, индивидуального предпринимателя без согласования данной проверки с прокуратурой;

• разрешение включать в ежегодный план проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей хозяйствующие субъекты, в том числе относящиеся к малому предпринимательству, независимо от срока, истекшего со дня их государственной регистрации и окончания проведения последней плановой проверки, при условии, что в предшествующем году в данном хозяйствующем субъекте произошел несчастный случай на производстве со смертельным исходом;

• установление обязанности органов судебно-медицинской экспертизы по письменному запросу государственного инспектора труда безвозмездно направлять информацию о причинах смерти работника, получившего травму на производстве, и возможному наличию причинно-следственной связи между естественной смертью работника и воздействием на него вредных и (или) опасных производственных факторов.

**Добровольный внутренний контроль (самоконтроль) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Внутренний контроль (самоконтроль) – добровольная оценка работодателем соответствия своей деятельности обязательным требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством организационных мер, процедур, инструментов.

Сервис «Электронный инспектор»-электронный онлайн-ресурс, позволяющий работодателю самостоятельно осуществить проверку соответствия отдельным требованиям трудового законодательства и в случае выявленных несоответствий получить рекомендации по их устранению до проведения проверки государственной инспекцией труда, с приложением правового обоснования и необходимых форм документов.

Работодатели, применяющие внутренний контроль (самоконтроль), информирует федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о результатах проведенной оценки соответствия, планах и сроках устранения выявленных нарушений в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Целями внедрения системы внутреннего контроля являются:

обеспечение соблюдения работодателем обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

формирование инструментов «самооценки» соблюдения работодателями обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащий нормы трудового права;

подтверждение соответствия деятельности работодателя требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение открытости принятия управленческих решений внутри организации работодателя;

прогнозирование мероприятий по обеспечению соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также планирование мер по их недопущению.

Принципы внедрения системы внутреннего контроля:

законность;

оперативность;

эффективность;

экономичность;

достоверность

объективность;

профессионализм.

Внутренний контроль (самоконтроль) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по «проверочным листам», представляющим собой специальные интернет-сервисы информационно-аналитической системы электронных сервисов для работников и работодателей «Онлайнинспекция.рф»

Сервис «Электронный инспектор» обеспечивает определенность и прозрачность проверяемых норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, разъясняет требования, которые предъявляются государственными инспекторами труда в ходе проверок, обеспечивает понимание пользователями технологии инспекторской работы.

Процесс работы с сервисом «Электронный инспектор» представляет собой заполнение «проверочных листов» по типовым трудовым ситуациям, представляющим собой список критериев (показателей), по которым работодатель самостоятельно осуществляет оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Исчерпывающий перечень видов типовых трудовых ситуаций, используемых для проверок соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые может пройти пользователь при работе с сервисом «Электронный инспектор»:

прием на работу,

изменение и прекращение трудового договора. Ответственность сторон трудового договора,

защита персональных данных,

рабочее время и время отдыха,

оплата труда,

гарантии и компенсации,

подготовка и дополнительное профессиональное образование работников,

охрана труда,

особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

иные вопросы.

Участниками процесса использования сервиса для осуществления работодателями предварительной проверки (самопроверки) соблюдения требований трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются оператор сервиса «Электронный инспектор» и пользователи сервиса «Электронный инспектор»

Работодатель своим локальным актом назначает уполномоченное должностное лицо, ответственное за осуществление предварительной проверки (самопроверки) соблюдения требований трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, из состава кадровой службы или службы внутреннего трудового контроля.

Должностное лицо, ответственное за осуществление предварительной проверки (самопроверки) соблюдения требований трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, должно иметь высшее образование (юридическое или экономическое), иметь опыт кадровой работы и обладать знаниями трудового законодательства.

В случае отсутствия допущенных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, автоматически формируется системная отметка об отсутствии соответствующих нарушений.

В случае обнаружения допущенных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателю предлагается перечень мер и инструментов для устранения допущенных нарушений с предоставлением образцов необходимых документов.

Работодатель, допустивший нарушения, обязан их незамедлительно устранить и привести свою организационно-распорядительную документацию в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По окончании проверки сервисом «Электронный инспектор» формируется Акт проверки соблюдения работодателем трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий следующие сведения:

полное и сокращенное наименование работодателя;

даты начала и окончания проверки;

общая продолжительность проверки;

предмет проверки;

перечень допущенных работодателем нарушений трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо указание на отсутствие выявленных нарушений.

В случае выявления нарушений трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сервис «Электронный инспектор» предоставляет пользователю рекомендации по устранению допущенных нарушений.

По итогам работы по подтверждению результатов проверки формируется специализированный банк данных, содержащий сведения о предприятиях (организациях), прошедших самопроверку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с использованием сервиса «Электронный инспектор».