

Доклад Государственной инспекции труда в Камчатском крае с руководством по соблюдению обязательных требований трудового законодательства

Государственная инспекция труда в Камчатском крае (далее – ГИТ) в процессе своей надзорной деятельности основное внимание уделяет вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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).

В течение 4 квартала 2019 года в трудовое законодательство подверглось существенным изменениям и дополнениям.

Федеральным законом от 12 ноября 2019 года № 372 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности» принято решение внести в ТК РФ следующие изменения:

1) в статье 262:

а) в наименовании слова ", и женщинам, работающим в сельской местности" исключить;

б) часть вторую признать утратившей силу;

2) дополнить статьей 263.1 следующего содержания:

"Статья 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части."

Размер повышения оплаты труда, установленный в соответствии с абзацем четвертым статьи 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, не может быть снижен по сравнению с размером повышения оплаты труда, установленным на день вступления в силу настоящего Федерального закона.

Федеральным законом от 2 декабря 2019 года № 372 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» в ТК РФ внесены следующие изменения:

1) в статье 356:

а) дополнить новым абзацем двадцать третьим следующего содержания:

"организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений";

б) дополнить абзацем двадцать четвертым следующего содержания:

"принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений";

в) абзац двадцать третий считать абзацем двадцать пятым;

2) часть первую статьи 357 дополнить абзацем следующего содержания:

"принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, в соответствии со статьей 360.1 настоящего Кодекса.";

3) дополнить статьей 360.1 следующего содержания:

"Статья 360.1. Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений

В случае неисполнения работодателем в срок предписания государственного инспектора труда об устранении выявленного нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, связанного с выплатой работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, государственный инспектор труда принимает решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (далее - решение о принудительном исполнении).

Информация, содержащая разъяснения о порядке принятия решения о принудительном исполнении, включается в предписание государственного инспектора труда, указанное в части первой настоящей статьи.

Решение о принудительном исполнении от имени федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном настоящим Кодексом, принимается государственным инспектором труда по истечении срока, установленного предписанием государственного инспектора труда, указанным в части первой настоящей статьи, при отсутствии сведений о его исполнении по результатам внеплановой проверки, предусмотренной абзацем второй части седьмой статьи 360 настоящего Кодекса, но не позднее одного месяца после истечения указанного срока или не позднее одного месяца после вступления в законную силу решения суда о признании законным данного предписания в случае его обжалования в суд.

Решение о принудительном исполнении является исполнительным документом, оформляется в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве, и в течение трех рабочих дней после дня принятия данного решения направляется государственным инспектором труда по почте заказным письмом с уведомлением или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, работодателю, который имеет право в течение десяти дней со дня получения обжаловать данное решение в суд.

Решение о принудительном исполнении подписывается государственным инспектором труда и заверяется печатью соответствующего территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае, если решение о принудительном исполнении не исполнено и истек срок его обжалования, экземпляр данного решения в форме электронного документа, подписанного государственным инспектором труда усиленной квалифицированной электронной подписью, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, направляется на исполнение в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц.

Положения настоящей статьи не применяются по отношению к взысканию денежных средств, начисленных, но не выплаченных лицам, указанным в части четвертой статьи 349.4 настоящего Кодекса."

В соответствии с Федеральным Законом от 16 декабря 2019 года № 349 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части

формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» принято решение внести в ТК РФ следующие изменения:

1) статью 62 изложить в следующей редакции:

"Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой настоящей статьи, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 настоящего Кодекса.";

2) в статье 65:

а) абзац третий части первой изложить в следующей редакции:

"трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;"

б) в части четвертой первое предложение дополнить словами "(за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется)";

в) часть пятую дополнить словами "(за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)";

3) часть третью статьи 66 дополнить словами "(за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)";

4) дополнить статьей 66.1 следующего содержания:

"Статья 66.1. Сведения о трудовой деятельности

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности 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 в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной

форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.";

5) в части пятой статьи 80 слова "трудовую книжку," заменить словами "трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать";

б) части четвертую - шестую статьи 84.1 изложить в следующей редакции:

"В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также

не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).";

7) абзац девятый части первой статьи 165 изложить в следующей редакции:

"в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника";

8) абзац четвертый статьи 234 изложить в следующей редакции:

"задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника";

9) в статье 283 первое предложение изложить в следующей редакции:

"Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась.";

10) часть первую статьи 309 дополнить словами "(за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)";

11) часть девятую статьи 341.2 дополнить словами "и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса)";

12) часть первую статьи 392 дополнить словами "или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы";

13) часть восьмую статьи 394 изложить в следующей редакции:

"Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула."

1. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) 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 Российской Федерации;

3) обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

4) уведомление по 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления в порядке, предусмотренном частью 2 настоящей статьи, сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности,

представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

3. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

5. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, 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, предусмотренных частью 2 настоящей статьи, 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, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

7. Лица, которые замещают государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы, а также осуществляют другие виды профессиональной служебной деятельности и на которых на день вступления в силу настоящего Федерального закона ведутся трудовые книжки, имеют право в порядке, установленном настоящей статьей, сделать выбор между продолжением ведения их трудовых книжек или предоставлением им сведений о трудовой деятельности.

8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

9. Форму предоставления работнику работодателем сведений о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, форму предоставления лицу, имеющему стаж работы по трудовому договору, сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядок заполнения указанных форм утверждает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с Пенсионным фондом Российской Федерации.

10. Форму представления работодателем сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации устанавливает Пенсионный фонд Российской Федерации по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Настоящий Федеральный закон вступил в силу с 1 января 2020 года.

Как ранее отмечалось Правительством Российской Федерации утверждена Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2015 – 2020 годы.

Указанная Концепция разработана в целях комплексного решения проблем в сфере обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений распространяются на подавляющее большинство населения нашей страны и неизменно включаются в программные и стратегические документы в качестве приоритетных.

Важным элементом системы взаимодействия работника, работодателя и государства является деятельность федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по обеспечению соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе надзорная деятельность.

Вместе с тем в настоящее время модель контрольно-надзорной деятельности в сфере труда требует изменения в части ее приведения в соответствие современным потребностям общества и происходящим технологическим изменениям, что характеризуется комплексом взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, к которым относятся следующие:

неопределенность надзора для работников и работодателей, отсутствие формализованного перечня критериев или стандартов, которым должны соответствовать условия труда на предприятиях (в организациях) и в соответствии с которыми будет осуществляться проверка;

недостаточность мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, недостаточность механизмов стимулирования к улучшению хозяйствующими субъектами условий труда, дисбаланс системы мер стимулирования к соблюдению трудового законодательства и мер ответственности за его нарушения;

недостаточность применения государственными инспекторами труда мер предупредительного и профилактического характера;

отсутствие в практике планирования и проведения контрольно-надзорных мероприятий учета вероятности причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда и ее соотнесения с ресурсоемкостью контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

низкий охват проверочными мероприятиями подконтрольных субъектов, обусловленный тем, что при действующей модели надзора Федеральная служба по труду и занятости при имеющихся ресурсах может обеспечить проверку лишь около 1,6 процента всех подконтрольных субъектов. Вместе с тем согласно документам Международной организации труда необходимый охват проверками инспекции труда подконтрольных субъектов должен быть обеспечен на уровне 15 - 20 процентов. При столь низком значении этого показателя невозможно в должной степени обеспечить контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При этом отмечается существенный рост потребности граждан в защите своих трудовых прав, что приводит к стремительному увеличению количества

обращений работников в федеральную инспекцию труда. Одновременно по результатам социологических исследований фиксируется возрастание количества добросовестных работодателей, стремящихся обеспечить в полном объеме соблюдение требований трудового законодательства на своем предприятии (организации), что приводит к росту их потребности в оказании консультационной и методической помощи по вопросам соблюдения трудового законодательства в целях его правильного применения. Однако доля обращений таких работодателей в федеральную инспекцию труда за консультационной помощью еще незначительна.

Результативное решение существующих проблем возможно только в условиях смещения акцента с действующей «модели санкций», при которой государственный контроль (надзор) в основном направлен на выявление уже совершенного нарушения и наказание за несоблюдение правил и требований, на «модель соответствия», в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий. Одной из важнейших задач государственных инспекторов труда при переходе к «модели соответствия» должно стать содействие улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применение «культуры профилактики» на предприятиях.

Кроме того, требуют решения задачи, связанные с существенным повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда за счет внедрения новых механизмов и инструментов управления планированием и осуществлением надзорной деятельности.

Внедрение инновационных принципов и методов работы в деятельность федеральной инспекции труда возможно путем формирования новой модели обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – «открытой инспекции труда», основанной на взаимном эффективном сотрудничестве между федеральной инспекцией труда, работодателями и работниками, их организациями, при взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, государственными внебюджетными фондами, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Целями настоящей Концепции являются:

обеспечение соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;

повышение эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - федеральный надзор в сфере труда), посредством внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;

- формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;

- создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;

- внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда;

- развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда;

- оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями.

Направления мероприятий (общесистемные меры)

1. Обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда

Одним из условий предотвращения и сокращения числа нарушений трудового законодательства, повышения эффективности организации труда является определенность, прозрачность и понятность требований трудового права, а также последствий их несоблюдения для сторон трудовых отношений – работника и работодателя, что потребует выполнения следующих мероприятий:

- инвентаризация, систематизация и актуализация актов, содержащих обязательные требования трудового законодательства;

- формирование общедоступного исчерпывающего перечня обязательных требований трудового законодательства, соблюдение которых проверяется в ходе надзорных мероприятий;

- подготовка методических материалов для работодателей по самообследованию на предмет соблюдения обязательных требований трудового законодательства;

- создание и тиражирование памяток по трудовым правам и обязанностям работника, информационного справочника «Библиотека трудовых ситуаций» для работников;

- обеспечение информационного доступа к системе обязательных требований трудового законодательства, внедрение механизмов их интерактивного обсуждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Реализация мероприятий этого направления позволит обеспечить формирование нового превентивного подхода к осуществлению федерального надзора в сфере труда, направленного на приоритетное информирование

работников об их трудовых правах и обязанностях, работодателей - о существующих обязательных требованиях и способах их выполнения, а также перенести акцент в работе федеральной инспекции труда с реагирования на предупреждение и профилактику совершения нарушений трудового законодательства.

2. Формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства

Новые подходы к осуществлению контрольно-надзорной деятельности основываются в том числе на профилактике и предупреждении нарушений в сфере трудового законодательства. Основными превентивными мерами являются формирование законопослушного поведения работодателя, устранение причин и условий совершения правонарушений, недопущение совершения правонарушений в дальнейшем. Одним из действенных способов предотвращения либо сведения к нулю последствий от правонарушения, доказавших свою эффективность в других сферах, является внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов системы внутреннего контроля или «режима самоинспектирования». Эту систему можно определить как совокупность правовых актов, организационных мер, процедур и инструментов, которые позволят работодателю самостоятельно проводить предварительную оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства и своевременно принимать меры, направленные на предупреждение и устранение возможных нарушений, в частности путем разработки и реализации программ по улучшению условий труда.

В рамках реализации настоящей Концепции необходимо выстроить такую систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, применение которой было бы удобно, целесообразно и не вызывало необходимости хозяйствующим субъектам тратить существенные ресурсы на специальную подготовку своих специалистов или на привлечение сторонних экспертов. В то же время рациональные затраты на предупредительный контроль могут быть эффективными, так как помогут предупредить возникновение рисков причинения вреда вследствие нарушений требований трудового законодательства.

На первоначальном этапе формирования системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства должны внедряться отдельные инструменты, которые будут носить информационно-справочный характер.

Основным инструментом осуществления работодателями внутреннего контроля должны стать «проверочные листы», представляющие собой список критериев (показателей), по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства. Целесообразно реализовать «проверочные листы» в виде специальных интернет-

сервисов, которые обеспечат возможность работодателю не только проводить самооценку, но и получать заключения и рекомендации инспекции труда по ее результатам, а также информацию о типовых и (или) примерных формах необходимых локальных правовых актов, примерных формах программ по улучшению условий труда.

Одним из таких интернет-сервисов стал сервис «Электронный инспектор». Сервис предназначен в первую очередь для предоставления работодателю инструментов проведения самостоятельной проверки соблюдения требований трудового законодательства. Сервисом также смогут воспользоваться и работники, которые захотят оценить ситуацию в своей организации. Сервис обеспечит определенность и прозрачность проверяемых норм трудового законодательства, разъяснит требования, которые предъявляются государственными инспекторами труда в ходе проверок, обеспечит понимание пользователями технологии инспекторской работы.

В последующем необходимо определить порядок акцептования результатов внутреннего контроля предприятий (организаций) уполномоченным органом государственной власти, разработать формы и методы государственного контроля (надзора) в целях проверки и оценки соответствия декларируемых результатов внутреннего контроля требованиям трудового законодательства. Предстоит определить ответственность работодателей за предоставление недостоверных данных, а также предусмотреть меры стимулирования работодателей к формированию системы внутреннего контроля.

Активное участие в проведении внутреннего контроля должны принимать и сами работники. Их участие в самоинспектировании может осуществляться как непосредственно, так и путем привлечения правовых инспекций и инспекций по охране труда профсоюзных организаций.

3. Создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников

Формирование заинтересованности работодателей к соблюдению трудового законодательства и улучшению условий труда должно основываться на принципе баланса государственных мер стимулирования и дифференцированных санкций.

В настоящее время в России на законодательном уровне установлены отдельные элементы экономической мотивации работодателей для улучшения условий труда. При этом они касаются в основном вопросов охраны труда, носят исключительно экономический характер и не охватывают всю сферу трудовых отношений.

Это обуславливает необходимость продолжения развития такой системы, при которой работодатель заинтересован самостоятельно, без вмешательства контрольных органов, и соблюдать требования трудового законодательства, и

вкладывать средства в улучшение условий труда работников, то есть создавать более благоприятные условия труда. Следует подчеркнуть, что создание системы мер стимулирования должно быть экономически обосновано и не способствовать увеличению расходов бюджета.

4. Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда

Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда (внедрение системы управления рисками причинения вреда) будет означать переход к системе планирования контрольно-надзорной деятельности, основанной на анализе структуры нарушений трудового законодательства в субъектах Российской Федерации, в различных отраслях и видах экономической деятельности, в том числе в зависимости от размера предприятий и других факторов, оценке рисков причинения вреда в случае нарушений трудового законодательства, классификации областей риска, определении дифференцированных показаний (критериев) для организации и проведения контрольных проверок хозяйствующих субъектов.

Применение риск-ориентированных подходов в контрольной деятельности федеральной инспекции труда потребует разработки классификации рисков причинения вреда и выработки новых методов проведения контрольных мероприятий.

Необходимо будет определить критерии оценки риска причинения вреда, а также разработать методики оценки степени риска причинения вреда в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства.

Управление рисками причинения вреда должно стать систематической работой, включающей оценку эффективности применяемых мер и предусматривающей непрерывное обновление, анализ и пересмотр оценки рисков причинения вреда и методов осуществления федерального надзора в сфере труда. В целях минимизации рисков причинения вреда федеральная инспекция труда будет разрабатывать и реализовывать меры для каждой категории риска причинения вреда.

Разработка риск-ориентированных подходов и их использование при планировании контрольно-надзорных мероприятий позволят федеральной инспекции труда дифференцировать подход к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба), что существенно повысит эффективность расходования ресурсов путем сосредоточения усилий инспекторского состава на наиболее значимых, потенциально опасных направлениях.

В 2017 году Рострудом и государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации была проведена работа по отнесению организаций к высокой, значительной, средней и умеренной категориям риска и произведен расчет количества плановых проверок на 2018 год. С 2018 года

плановые проверки проводятся с учетом категорий риска установленных организациям.

Оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями

В рамках Концепции данная работа проводится.

В целях оптимизации процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями созданы онлайн-сервисы для работников и работодателей, которые позволяют, в том числе:

провести работодателю самостоятельно проверку соблюдения требований трудового законодательства и в случае выявления несоответствий получить рекомендации по их устранению;

получить информацию о перечне обязательных требований трудового законодательства, действующих в отношении хозяйствующего субъекта определенной категории;

получить шаблоны типовых документов по трудовым ситуациям, информацию о программах и мероприятиях по улучшению условий труда, информацию о рейтингах работодателей, содержащих сведения о работодателях на основе данных, полученных по результатам проверок, проведенных федеральной инспекцией труда, информацию о соблюдении требований трудового законодательства в конкретной организации;

без посещения государственной инспекции труда задать вопрос должностному лицу федеральной инспекции труда по любой проблеме в сфере трудовых отношений;

дать общественную оценку деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

обжаловать действия (бездействие) государственных инспекторов труда.

Повышение качества личного приема работников и работодателей должностными лицами государственных инспекций труда потребует разработки единых стандартов и требований к местам приема граждан и представителей работодателей в государственных инспекциях труда, к организации процессов взаимодействия государственных инспекций труда с работниками и работодателями, а также приведения помещений государственных инспекций труда в соответствие с установленными требованиями. Что было реализовано на примере ГИТ.

Реализация мероприятий по повышению качества взаимодействия государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации с работниками и работодателями обеспечит:

возможность выбора работниками и работодателями формы обращения в федеральную инспекцию труда для получения необходимой информации по вопросам обеспечения соблюдения их прав в социально-трудовой сфере;

повышение уровня удовлетворенности работников и работодателей качеством и доступностью оказываемых государственными инспекциями труда информационно-консультационных услуг и др.

Настоящая Концепция призвана обеспечить к 2020 году создание условий для снижения случаев нарушения трудового законодательства, повышения эффективности федерального надзора в сфере труда, улучшения условий труда работников и формирования заинтересованности работодателей в соблюдении трудового законодательства.

Начиная с 2017 года, в рамках реализации Концепции, Государственной инспекцией труда в Камчатском крае ежеквартально проводятся публичные обсуждения правоприменительной практики.