

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).

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

В тоже время, в соответствии с п. 1.1. ст. 15 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» при проведении проверки должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля не вправе: проверять выполнение требований, установленных нормативными правовыми актами органов исполнительной власти СССР и РСФСР, а также выполнение требований нормативных документов, обязательность применения которых не предусмотрена законодательством Российской Федерации.

Вместе с тем, до 1 июля 2022 г. положения пункта 1.1 статьи 15 указанного Федерального закона не применяются в отношении проведения должностными лицами органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проверки выполнения требований, установленных нормативными правовыми актами органов исполнительной власти СССР и РСФСР, в области применения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, списков работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правил исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение, установления районных коэффициентов

к заработной плате, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, иных гарантий и компенсаций за работу в указанных районах и местностях.

В этой связи, поскольку Камчатский край относится к районам Крайнего Севера и вопросы гарантий и компенсаций всегда были актуальны для работников и работодателей региона, остановлюсь на некоторых моментах связанных с нормами, регулирующими трудовые правоотношения в данной области.

В соответствии со статьёй 315 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Статья 316 ТК РФ предусматривает, что размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Статья 317 ТК РФ говорит, что лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Однако, на сегодняшний день, Правительством Российской Федерации не установлены размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В связи с этим, повторяю, действует правило, предусмотренное ст. 423 ТК РФ согласно которому, впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета

РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-I "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Изданные до введения в действие ТК РФ нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с ТК РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», были установлены льготы и гарантии работающим в указанных районах, в том числе в части заработной платы.

Был установлен порядок назначения и размер надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностей. Размер надбавок за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, зависел от степени вредного воздействия климатических условий в том или ином районе. Так, в Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области устанавливалась надбавка - 10% по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые следующие шесть месяцев работы. Максимальный размер надбавки во всех случаях не мог быть выше: в районах Крайнего Севера 80% заработка.

В последующие годы происходит дальнейшее расширение льгот работникам Крайнего Севера и приравненных местностей. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» увеличены размеры надбавок за работу в неблагоприятных климатических условиях и изменен порядок исчисления стажа, дающего право на ее установление начиная с 1 января 1968 года.

Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 года № 1029 «О порядке применения Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» был утвержден новый перечень районов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей.

Во исполнение постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» Министерство труда РСФСР Приказом от 22 ноября 1990 г. № 2 утвердило

инструкцию «О порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствии с действующими нормативными актами», которая действует в части не противоречащей действующему законодательству и устанавливает порядок выплаты надбавок работникам за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в том числе молодежи.

Очередным этапом расширения льгот, работающим в северных регионах упорядочением законодательства явилось принятие 19 февраля 1993 года специального Закона РФ № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (Закон о Северах). Принятие специального закона имело большое правоприменительное значение, с момента его принятия все прочие нормативные документы (акты Совета Министров СССР) действуют в части, не противоречащей законодательству РФ, а это, в свою очередь, способствовало упорядочению предоставления льгот северянам.

В дальнейшем в связи с принятием Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" Закон о Северах утратил свою значимость, были отменены указанные в нем преимущества, в том числе льготы молодежи по выплате северных надбавок, а в настоящее время внесенные в него изменения, по сути, дублируют главу 50 ТК РФ.

В отношении установления районных коэффициентов с 60 годов 20 века усматривается отраслевой подход, который продолжался до распада СССР.

Для организаций ряда отраслей народного хозяйства, начиная с середины прошлого столетия, были приняты нормативные правовые акты, устанавливающие районные коэффициенты. Так, например, в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 марта 1960 г. N 453/9 "Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников строительных и ремонтно-строительных организаций" в Камчатской области к заработной плате работников применяется коэффициент 1,80 (за исключением Командорских островов).

В ряде организаций и учреждений применяется районный коэффициент 1,60, в соответствии с Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 4 сентября 1964 г. N 380/П-18 "Об утверждении районных коэффициентов к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера".

Как правило, в организациях Камчатского края, за исключением финансируемых из федерального бюджета, применяется районный коэффициент – 1,8. Это объясняется исторической практикой и решением Исполнительного Комитета Камчатского областного Совета народных депутатов от 21.03.1991 г. № 83 «О районном коэффициенте к заработной плате», в котором сказано: «Установить для всех категорий рабочих, руководящих работников и служащих предприятий, объединений, организаций и учреждений, находящихся на территории Камчатской области или осуществляющих свою деятельность на её территории (за исключением территории Корякского автономного округа и Алеутского района), независимо от форм собственности районный коэффициент к заработной плате в размере максимально действующим для данной местности».

Вместе с тем, последний документ, в настоящее время, носит для коммерческих организаций рекомендательный характер и не имеет отношения к федеральным учреждениям и организациям.

При определении размера районного коэффициента, по мнению ряда федеральных чиновников, в настоящее время следует руководствоваться информационным письмом департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда России от 09.06.2003 г. № 1199-16, департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда России от 19.05.2003 г. № 670-9 и Пенсионного фонда Российской Федерации от 09.06.2003 г. № 25-23/5995, в указанном письме, по их мнению, систематизированы (на самом деле, уменьшены) размеры районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В результате неравенства в установлении размеров районного коэффициента для работников бюджетов разных уровней одного региона так и применения разного подхода к установлению районного коэффициента во внебюджетной сфере существует определенная социальная напряженность, которую можно характеризовать как дискриминацию по отношению к работникам и государственным служащим организаций финансируемых из

федерального бюджета и федеральных органов исполнительной власти, а также работникам коммерческих предприятий не производственных отраслей.

С предложениями по установлению единого районного коэффициента для субъекта РФ мы обращались к депутату Государственной Думы Российской Федерации К.Г. Слыщенко.

Если основные требования трудового законодательства действующие уже много лет, как правило, не вызывают вопросов как у работодателей так и работников, то новеллы трудового законодательства всегда вызывают много вопросов.

В последнее время в трудовое законодательство были внесены дополнения и изменения.

Федеральным законом от 19.07.2018 N 207-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 366 И 367 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЧАСТИ ИСКЛЮЧЕНИЯ ДУБЛИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА» статья 366 Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности изложена в следующей редакции:

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного надзора в области промышленной безопасности.

Статья 367 Федеральный государственный энергетический надзор изложена следующим образом:

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на объектах электроэнергетики и теплоснабжения, установленных правилами по охране труда, осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного энергетического надзора.

Федеральным законом от 03.08.2018 N 304-ФЗ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 193 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, внесено изменение в часть 4 статьи:

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его

совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Федеральный закон от 03.08.2018 N 3315-ФЗ предусматривает внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) в части первой статьи 53:

а) дополнить новым абзацем восьмым следующего содержания:

"участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;"

б) абзац восьмой считать абзацем девятым;

2) главу 8 дополнить статьей 53.1 следующего содержания:

"Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса

Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями части первой настоящей статьи, вправе представитель (представительный орган) работников, определяемый в соответствии со статьями 29 - 31 настоящего Кодекса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить

такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.";

3) пункт 7 части первой статьи 243 после слова "предусмотренных" дополнить словами "настоящим Кодексом, другими".

Изменения, внесенные Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ, вступающие в силу с 01.01.2019 г.:

Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Статья 351.2 ТК РФ - исключена (Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 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 категорий 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.

С 3 октября 2018 года вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2018 г. № 1129 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». В соответствии с данным нормативным правовым актом аккредитация частных агентств занятости проводится территориальным органом Роструда по месту нахождения частного агентства занятости.

Таким образом, заявления о получении (продлении) аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников подлежат рассмотрению Государственной инспекцией труда в Камчатском крае.

При этом, частные агентства занятости должны соответствовать следующим требованиям аккредитации:

а) наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн. рублей;

б) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

в) наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации, составляющего не менее 2 лет за последние 3 года;

г) отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

В целях аккредитации руководитель частного агентства занятости или уполномоченное им лицо представляет в орган аккредитации лично либо заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении заявление о получении (продлении) аккредитации с приложением следующих документов:

а) нотариально заверенные копии:

документа, удостоверяющего личность руководителя частного агентства занятости;

документа о высшем образовании руководителя частного агентства занятости, выданного российской организацией, осуществляющей образовательную деятельность, либо иностранной организацией, признаваемого в Российской Федерации;

б) заверенные частным агентством занятости копии:

трудовой книжки руководителя частного агентства занятости или документа, ее заменяющего;

трудового договора с руководителем частного агентства занятости о работе по совместительству с отметкой работодателя о периоде работы (в случае отсутствия записи в трудовой книжке за последние 3 года, предшествующие дню подачи заявления о получении аккредитации);

документа, подтверждающего изменение фамилии, и (или) имени, и (или) отчества (при наличии) руководителя частного агентства занятости (в случае их изменения);

в) доверенность или иной документ, подтверждающие право уполномоченного руководителем частного агентства занятости лица действовать от его имени;

г) опись представленных документов, подписанная руководителем частного агентства занятости либо уполномоченным им лицом.

Заявление о получении (продлении) аккредитации оформляется по установленной форме на русском языке машинописным текстом, подписывается руководителем частного агентства занятости или уполномоченным им лицом и заверяется печатью частного агентства занятости (при наличии печати).

Орган аккредитации в течение 3 рабочих дней со дня регистрации заявления о получении аккредитации осуществляет проверку соблюдения требований к его оформлению и комплектности прилагаемых к нему документов

При наличии оснований для возврата заявления о получении аккредитации орган аккредитации не позднее 5 рабочих дней со дня регистрации заявления о получении аккредитации возвращает частному агентству занятости заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении и указанием причин возврата заявление с прилагаемыми к нему документами.

В случае отсутствия оснований для возврата заявления о получении аккредитации орган аккредитации в течение 15 рабочих дней со дня регистрации такого заявления организует рассмотрение документов, указанных в пункте 3 настоящих Правил, в части полноты и достоверности содержащихся в них сведений и их соответствия требованиям аккредитации, указанным в пункте 2 настоящих Правил, путем направления соответствующих межведомственных запросов, в том числе с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия.

По результатам рассмотрения представленных документов орган аккредитации принимает решение об аккредитации частного агентства занятости или об отказе в его аккредитации.

Основанием для принятия решения об отказе в аккредитации является:

а) несоответствие частного агентства занятости требованиям аккредитации;

б) наличие в документах, представленных руководителем частного агентства занятости, недостоверной информации;

в) обращение частного агентства занятости в орган аккредитации ранее чем до истечения 1 года после принятия решения об отзыве аккредитации на основании представления в орган аккредитации ежегодного отчета, содержащего заведомо ложные сведения либо не устранения в установленный срок обстоятельств, послуживших основанием для приостановления аккредитации.

Аккредитация предоставляется на 3 года, если в заявлении о получении аккредитации не указан меньший срок.

В случае принятия решения об аккредитации орган аккредитации осуществляет аккредитацию путем внесения в реестр аккредитованных частных агентств занятости сведений о частном агентстве занятости в течение 3 дней со дня принятия решения об аккредитации. Затем подготавливает уведомление о внесении сведений в реестр по установленной форме, которое направляется частному агентству занятости заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - Единый портал), в

течение 3 рабочих дней со дня внесения сведений о частном агентстве занятости в реестр. Аналогично в случае принятия решения об отказе в аккредитации.

Помимо этого, аккредитованные частные агентства занятости обязаны представлять в орган аккредитации непосредственно либо заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении ежегодные отчеты о деятельности по предоставлению труда работников (персонала) не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным, по форме, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

В течение 3 квартала 2018 года шли обсуждения связанные с изменением пенсионного законодательства.

Президентом Российской Федерации был предложен ряд мер, которые позволят максимально смягчить грядущие изменения в пенсионной системе.

Напомним, что 16 июня 2018 года Правительство Российской Федерации внесло в Государственную Думу законопроект об изменениях в пенсионной системе, которым, наряду с другими мерами, предусматривается постепенное повышение пенсионного возраста. 19 июля 2018 года он был принят в первом чтении.

По мнению Президента Российской Федерации, принимаемые в данной сфере решения должны быть справедливыми, взвешенными, обязательно учитывающими интересы людей.

3 октября 2018 года был подписан Федеральный закон N 350-ФЗ, которым были внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий. Закон направлен на обеспечение устойчивого роста страховых пенсий и высокого уровня их индексации. Он предусматривает поэтапное повышение возраста, по достижении которого будет назначаться страховая пенсия по старости.

Законом закреплен общеустановленный пенсионный возраст на уровне 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин (сейчас – 60 и 55 лет соответственно).

Все, кому уже назначена страховая пенсия по старости, будут ее получать.

Все назначенные пенсионные и социальные выплаты в соответствии с уже приобретенными правами и льготами будут выплачиваться.

Повышение пенсионного возраста на первом этапе затронет мужчин 1959 г.р. и женщин 1964 г.р. Однако для этих граждан предусмотрен выход на пенсию на 6 месяцев раньше нового пенсионного возраста.

В 2028 году в возрасте 65 лет выйдут на пенсию мужчины 1963 г.р. и женщины 1968 г.р. в возрасте 60 лет.

Не предусматривается повышение пенсионного возраста для следующих категорий граждан:

для граждан, работающих на рабочих местах с опасными и вредными условиями труда, в пользу которых работодатель осуществляет уплату

страховых взносов по соответствующим тарифам, устанавливаемым по результатам специальной оценки условий труда;

для лиц, пенсия которым назначается ранее общеустановленного пенсионного возраста по социальным мотивам и состоянию здоровья;

для граждан, пострадавших в результате радиационных или техногенных катастроф, в том числе вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

для лиц, проработавших в летно-испытательном составе, непосредственно занятым в летных испытаниях (исследованиях) опытной и серийной авиационной, аэрокосмической, воздухоплавательной и парашютно-десантной техники (мужчины и женщины).

Специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию, не меняется для граждан, работающих на Крайнем Севере и в приравненных районах. Общеустановленный пенсионный возраст будет поэтапно повышен на 5 лет для мужчин и женщин (до 60 и 55 лет соответственно).

Специальный стаж, дающий право на досрочную пенсию (составляет от 15 до 30 лет), не меняется для педагогических, медицинских и творческих работников. При этом будет постепенно переноситься срок обращения за пенсией.

Предусматривается новое основание для граждан, имеющих большой стаж. Женщины со стажем не менее 37 лет и мужчины со стажем не менее 42 лет смогут выйти на пенсию на два года раньше общеустановленного пенсионного возраста, но не ранее 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.

Многодетные матери с тремя и четырьмя детьми получают право досрочного выхода на пенсию. Если у женщины трое детей, она сможет выйти на пенсию на три года раньше нового пенсионного возраста с учетом переходных положений. Если у женщины четверо детей - на четыре года раньше нового пенсионного возраста с учетом переходных положений.

Для граждан предпенсионного возраста сохраняется возможность выйти на пенсию раньше установленного пенсионного возраста при отсутствии возможности трудоустройства. Пенсия в таких случаях устанавливается на два года раньше с учетом переходного периода.

Помимо этого, для граждан предпенсионного возраста с 1 января 2019 года увеличивается максимальный размер пособия по безработице с 4900 рублей до 11280 рублей - период такой выплаты устанавливается в один год.

В переходный период по повышению пенсионного возраста сохраняются все федеральные льготы, действующие на 31 декабря 2018 года. Как и прежде, льготами смогут воспользоваться женщины при достижении 55 лет и мужчины с 60 лет.

Для неработающих пенсионеров, живущих на селе, у которых не менее 30 лет стажа в сельском хозяйстве, вводится 25-процентная надбавка к фиксированной выплате страховой пенсии.

С 1 января 2020 года увеличится шаг повышения пенсионного возраста государственным служащим – по году в год. Таким образом, пенсионный возраст для государственных служащих приводится в соответствие с предложением по темпам повышения общеустановленного возраста.

Для работодателей вводится административная и уголовная ответственность за увольнение работников предпенсионного возраста, а также за отказ в приеме на работу по причине их возраста.

Президент РФ Владимир Путин подписал закон об уголовной ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста. Федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ.

Утвержденные поправки в УК РФ устанавливают штраф до 200 000 рублей или обязательные работы за необоснованный отказ в трудоустройстве лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам.

Закон вступил в силу с 14 октября 2018 года.

Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ, также подписанный президентом, повысил размер пособия по безработице для людей предпенсионного возраста с 4 900 рублей до 11 280 рублей. Этот закон вступит в силу с 1 января 2019 года.

Кроме того, Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ установил особые гарантии для работников пенсионного и предпенсионного возрастов. С 2019 года такие работники получают право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации.

В Камчатском крае, по сведениям пенсионного фонда численность работников, пенсия которым будет назначаться в 2019 – 2020 годах составляет 9268 человек, они осуществляют свою трудовую деятельность в 3267 организациях всех форм собственности.

В целях защиты прав работников предпенсионного возраста в Государственной инспекции труда в Камчатском крае, в соответствии с поручениями Роструда в 3 квартале 2018 года проводились следующие мероприятия:

- мониторинг организаций имеющих наибольшее количество работников предпенсионного возраста;
- предварительные проверки на основании информации полученной из Роструда и Агентства по занятости населения и миграционной политике Камчатского края в организациях, в которых проводятся мероприятия по сокращению работников предпенсионного возраста;
- работодателям выдавались предостережений о недопустимости ущемления трудовых прав работников в зависимости от возраста;
- была установлена «горячая телефонная линия» для работников предпенсионного возраста;

- организована работа «консультационного пункта» для работников предпенсионного возраста;

- в связи с разработкой Рострудом проверочного листа (список контрольных вопросов) по соблюдению требований регулирования труда работников предпенсионного возраста, в который были включены вопросы, отражающие содержание требований, свидетельствующих о соблюдении или несоблюдении обязательных требований по регулированию труда работников предпенсионного возраста, указанный чек лист изучен и внедрен при проведении плановых проверок;

- при формировании плана плановых проверок на 2019 год учтена информация Пенсионного Фонда Российской Федерации и Агентства по занятости населения и миграционной политике Камчатского края, касающихся возможных нарушений трудового законодательства в организациях в отношении лиц предпенсионного возраста.

7 августа 2018 года состоялось заседание краевой трёхсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Камчатском крае, на котором с докладом «О соблюдении предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста» выступил заместитель руководителя Государственной инспекции труда в Камчатском крае Васильев В.П.

В ходе обсуждения доклада было предложено выйти с инициативой по внесению изменений в действующее трудовое законодательство:

- о запрете увольнения работников предпенсионного возраста по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников;

- о внесении дополнительного основания для проведения внеплановой проверки: поступления в ГИТ обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, Пенсионного Фонда Российской Федерации, из средств массовой информации о фактах нарушения трудовых прав работников предпенсионного возраста».

19 сентября 2018 года состоялось заседание рабочей группы по снижению неформальной занятости, легализации «серой» заработной платы, повышению собираемости страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с участием должностного лица Государственной инспекции труда в Камчатском крае Васильева В.П. В рамках данного заседания было принято решение о включении в текст предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований трудового законодательства, выдаваемого государственной инспекцией труда, информации о негативных последствиях неформальной занятости, возникающих у работников при выходе на пенсию.

Данное предложение было реализовано.

Обращаю внимание на следующие положения трудового законодательства, связанные с запретом на ограничения трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста.

Наличие у гражданина предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда.

Особенности приема на работу:

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не отличаются от правил, приема на работу других работников.

Трудовым кодексом Российской Федерации установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

В качестве гарантий при заключении трудового договора ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Обратите внимание: отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

Особенности содержания трудового договора:

Законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии со ст. 60¹ ТК РФ любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники. Например, им полагается ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным

(заключенным на неопределенный срок).

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового договора (в противном случае будет считаться, что лицо предпенсионного возраста принят на работу без испытания) и в приказ о приеме работника на работу.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха:

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980 г. Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

- приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

- обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышенные гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным, договором', соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В целом же лица предпенсионного возраста мало чем отличается от остальных работников.

Отпуска:

Трудовым законодательством установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время.

Статьей 128 ТК РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

Так, если работник предпенсионного возраста - инвалид, то в обязанности работодателя вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.

В России есть, как минимум, две объективные причины, по которым -труд лиц старших возрастных групп, в том числе и предпенсионного возраста, должен быть востребован обществом.

Первая связана со «старением» населения России, с неблагоприятной демографической ситуацией, требующей максимального использования накопленного человеческого потенциала и, соответственно, продолжения трудовой деятельности опытных квалифицированных кадров.

Вторая причина обусловлена экономической незащищенностью пожилых граждан, связанной, в том числе, с низким уровнем государственного пенсионного обеспечения.

Немаловажным является и то обстоятельство, что продолжение работы позволяет увеличивать размер получаемой пенсионерами трудовой пенсии - она подлежит ежегодному перерасчету с учетом уплаченных работодателем за этот период страховых взносов, поскольку все работающие по трудовому договору граждане, включая работников предпенсионного возраста подлежат обязательному пенсионному страхованию (ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»). Это значит, что на заработную плату и иные вознаграждения, выплачиваемые данной категории работников, работодатель обязан начислять страховые взносы. При этом работодатель по их требованию обязан предоставлять им информацию о перечислении взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 15.12.2011 № 167-ФЗ

«Об обязательном пенсионном страховании»).

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

за нарушение порядка, оформления приема на работу и оформления трудового договора (ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за непредставление отпуска. (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

за не похождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей;

за не проведение специальной оценка условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.