

**Ксения Олеговна Гущина, Анна
Михайловна Андрияхина**

Защита трудовых

прав граждан.

Практическое пособие



**Анна Михайловна Андрияхина
Ксения Олеговна Гущина
Защита трудовых прав
граждан. Практическое пособие**

*Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6137033*

Аннотация

В предлагаемом издании в доступной форме и на основании действующего трудового законодательства РФ, с учетом последних изменений, рассматриваются права работников в области социально-трудовых отношений.

В книге содержатся рекомендации по осуществлению защиты прав граждан в сфере труда. Автор подробно описывает существующие инстанции, в которые следует обращаться работнику в случае нарушения его прав. Особое внимание уделяется вопросам защиты трудовых прав граждан государственными органами, комиссиями по рассмотрению трудовых споров, судами.

Материал сопровождается большим количеством примеров из судебной и личной практики автора.

В качестве приложений приведены формы заявлений, ходатайств и исковых заявлений работников в различные инстанции, заполненные должным образом.

Книга предназначена для широкого круга читателей.

Содержание

Глава 1. Основные положения в области защиты трудовых прав граждан	4
Глава 2. Государственный надзор и контроль в области защиты трудовых прав граждан (работников)	13
§ 1. Деятельность федеральной инспекции труда	15
§ 2. Полномочия, задачи и принципы функционирования федеральной инспекции труда	16
§ 3. Функции государственного инспектора труда	20
§ 4. Служебное удостоверение инспектора труда	26
§ 5. Гарантии осуществления деятельности органов федеральной инспекции труда	28
§ 6. Порядок инспектирования инспекторами труда	30
Конец ознакомительного фрагмента.	34

А.М. Андрияхина, К.О. Гущина

Защита трудовых прав граждан

Практическое пособие

Глава 1. Основные положения в области защиты трудовых прав граждан

В связи с рядом изменений, которые произошли в нашем государстве за последние десятилетия, на первый план выходит проблема правового регулирования прав граждан. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) провозглашает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ). Провозглашение названной статьей Конституции РФ прав и свобод человека и гражданина высшей ценностью является важным новшеством, которое оказывает значительное влияние на различные сферы жизни общества и государства в целом, в том числе и на сферу трудовых отношений. Это связано с тем, что трудовые права граждан являются неотъемлемой составляющей более общего понятия – права граждан. Социально-экономические изменения в РФ приводят к преобладанию частной формы собственности на землю, а также к провозглашению свободы труда и развитию социального партнерства в общественно-трудовых отношениях, тем самым оказывают влияние на трудовое положение граждан. Ранее в России имели приоритет государственные интересы, а интересы граждан играли лишь второстепенную роль. Право на труд в процессе своего развития претерпело ряд коренных изменений. В первую очередь это связано с изменениями, которые происходят в государстве. Право на труд, а именно свобода труда, является составной частью свободы личности. Трудно себе представить свободного человека, который лишен свободы трудовой деятельности. Таким образом, свобода личности является определяющим фактором свободы труда. Но право на труд не всегда предполагало свободу в выборе рода трудовой деятельности. Свободный труд появляется лишь в период капиталистического способа производства. Труд становится наемным. Основанием для этого явился выход на рынок юридически свободного человека – владельца товара «рабочая сила», имеющего стоимостное выражение.

Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост числа новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. Многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождается нарушением трудовых прав и коллективных интересов работников. Работники со своей стороны заинтересованы в повышении оплаты труда и своевременном получении заработной платы, соблюдении их трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете коллективных интересов¹.

¹ Трудовое право России. Учебник/ Под ред С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова М. 2003. С. 77.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение руководителем (администрацией) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры – коллективные и индивидуальные.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-Федеральный закон (ТК РФ)).

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

На сегодняшний день в Российской Федерации складывается весьма плачевная картина в трудовой сфере. Работник с его интересами и правами зачастую теряется в массе других факторов хозяйственной деятельности работодателя и отодвигается в системе его приоритетов на последний план. Итогом этого нередко становится чрезмерная эксплуатация труда наемных работников, дополненная низким уровнем заработной платы, а также многочисленными нарушениями их прав и ущемлением законных интересов². Это далеко не весь перечень негативной практики, которая складывается на протяжении последних десятилетий. Причин такого положения дел множество, среди них следует обратить внимание на менталитет наших работников. Правовой нигилизм, т. е. полное неверие в силу права, а следовательно, защиту с его помощью своих законных интересов, стал для нас данностью. Работники, чьи права нарушены, очень редко обращаются за защитой в различные инстанции, несмотря на то, что государство сформировало четкий механизм защиты прав и законных интересов работников. Поэтому прежде чем сетовать на нестабильность в экономической, политической и иных сферах нашей жизни, которые так или иначе отражаются на трудовом положении граждан, следует начать с переосмысления нигилистических взглядов. Следовательно, необходимо провести ряд мероприятий, направленных на преодоление данной проблемы. В первую очередь необходимо проводить работы по ознакомлению работников с трудовым законодательством, поскольку практика показывает, что среди подавляющего большинства граждан наблюдается слабое знание трудового законодательства субъектами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также неумение правильно его толковать и применять. Наряду с этим, государственная политика должна быть направлена, согласно ст. 7 Конституции РФ, на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а трудовая сфера, как известно, напрямую способствует этому. На уровне трудового права для наиболее эффективного выхода из сложившейся ситуации необходимо усиление роли института защиты трудовых прав работников.

Как указывает Конвенция Международной Организации Труда № 81 «об инспекции труда в промышленности и торговле» (Женева, 19 июня 1947 г.), работник как одна из фигур трудовых отношений является наиболее слабой стороной, которая нуждается в защите.

² Маврин С.П., Унковская Н.В. Защита трудовых прав работников: проблемы теории, «Кодекс-Info». 2004. № 5–6.

Трудовой кодекс РФ подробно регламентирует трудовые права работника, а именно, право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

Право на труд является одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений, которое получило свою регламентацию в ТК РФ, а именно: право на труд включает в себя право каждого свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (ст. 2 ТК РФ).

Защита трудовых прав граждан предполагает:

- 1) свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- 3) защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- 4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- 5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей человеку достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

На сегодня защита трудовых прав граждан (работников) является одним из основных направлений трудовой политики РФ. Так, уже в ст. 1 ТК РФ указывается, что одной из основных целей трудового законодательства является надзор и контроль (в том числе профсоюзный контроль) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), а также разрешение трудовых споров (ст. 1 ТК РФ).

Толковый словарь В. Даля раскрывает лексическое содержание термина «защита», в котором защита означает «заступничество, покровительство»³. Говоря о защите как трудовых прав, так и защите вообще, следует отличать ее от такого термина, как «охрана». На

³ *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 т. Т. 1. М., 1965. С. 668.

первый взгляд, данные понятия являются схожими, но при более детальном рассмотрении выявляется ряд различий. **Защита** предполагает комплекс мероприятий, направленных на пресечение какого-либо посягательства на законные интересы, и действует непосредственно после начала посягательства как такового. **Охрана** же является более масштабным понятием, которое включает в себя комплекс мер, не только направленных на пресечение противоправных действий, но и на защиту законных прав и интересов вообще. Что касается защиты, то в теории трудового права она понимается в двух смыслах: в широком и узком.

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, а также за нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом XIII ТК РФ.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне ТК РФ и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии – как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т. д.) среди трудящихся, а также обучение его основам работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрис-дикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды⁴.

Сам термин «защита» в российском трудовом праве употребляется впервые. До принятия ныне действующего ТК РФ указанный термин фактически не использовался ни кодексами законов о труде 1918, 1922 и 1971 г. ни Основами законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г. Но это не означает, что трудовые права работников не защищались. Защита, конечно, проводилась, но зачастую представляла собой разрозненные действия, а не комплекс определенных мер.

Трудовой кодекс РФ воспринял традицию Кодекса законов о труде по защите трудовых прав работников и специально выделил раздел XIII, названный «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Совокупность норм, которые направлены на правовое регулирование защиты трудовых прав граждан (работников), является структурным подразделением системы права, именуемым «институт права». Основная направленность любого института права состоит

⁴ Бай Н.Г. Трудовое право. Курс лекций. М. РУДН, 2003.

в регулировании определенной стороны общественных отношений, отсюда следует, что институт защиты трудовых прав работников направлен на регламентацию трудовых отношений по защите прав работников.

Раздел XIII ТК РФ начинается с главы 56, которая именуется «Общие положения». В данной главе законодатель раскрывает способы защиты трудовых прав работников, которые по своему содержанию представляют комплекс правовых норм, направленных на юридическое закрепление всех возможных вариантов действия в случае нарушения трудовых прав работников. Способы защиты трудовых прав работников обладают рядом характерных особенностей, которые представляют собой конкретные правовые действия, состоящие в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда, причиненного нарушением этого права, а также направленные на предупреждение нарушений трудовых прав. К основным способам относятся: установление или восстановление трудового правоотношения; изменения трудового правоотношения; денежные взыскания в пользу работников; пресечение и предупреждение правонарушений и другие способы⁵.

Статья 352 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Данное положение является ТК РФ. Дополнение ст. 352 ТК РФ указанным выше тезисом представляется вполне обоснованным, поскольку расширяет способы защиты работником своих трудовых прав. В соответствии с ч. 2 ст. 352 ТК РФ, **основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:**

- самозащита работниками трудовых прав;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- судебная защита.

Одной из форм защиты трудовых прав и законных интересов работников является также рассмотрение трудовых споров.

Здесь важно сделать правильный выбор, найти самый оптимальный и безболезненный путь. Для того чтобы выбор был оправданным, необходимо четко представлять, какие из систем органов обладают соответствующими полномочиями в области защиты трудовых прав граждан (работников), какие законные способы и средства они используют, какова процессуальная сторона восстановления нарушенных трудовых прав граждан (работников).

В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17 Конституции РФ).

Процедурно-процессуальные отношения по разрешению трудовых споров, также непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулирует институт трудовых споров. Все процессуальные отношения по трудовым спорам возникают, как правило, на основе такого юридического факта, как действия работников (изъявивших волю на рассмотрение спора). Понятие «защита трудовых прав» включает не только указанные способы защиты, но и другие способы – как апробированные многолетней практикой (например, при создании самого акта трудового права в централизованном или локальном порядке), так и новые: работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), сохраняя при таком

⁵ Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд, перераб. и доп. М.: Проспект. С. 383. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд, перераб. и доп. М.: Проспект. С. 383.

отказе все трудовые права. Это правило повторено в ст. 219 и 220 ТК РФ, закрепивших в соответствии со ст. 37 Конституции РФ осуществление права на труд в безопасных для здоровья и жизни условиях. Однако, как указывалось ранее, это узкое понятие самозащиты (ст. 379 ТК РФ) не охватывает всех форм самозащиты, о которых говорит п. 2 ст. 45 Конституции РФ: каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. И какой бы не запрещенный законом способ самозащиты своих трудовых прав работники ни избрали, он правомерен не только по защите индивидуальных, но и коллективных трудовых прав и законных трудовых интересов. Конституция РФ – это закон прямого действия, в данных ситуациях гарантирующий государственную защиту трудовых прав и свобод работников⁶.

Учитывая ряд изменений и дополнений, которые были внесены в трудовое законодательство, в частности относительно расширения способов защиты трудовых прав работников, следует говорить о положительной тенденции в данной области.

Положение о том, что каждый имеет право на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом, является конкретизацией ст. 45 Конституции РФ, согласно которой, гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина в РФ.

Таким образом, защита трудовых прав граждан (работников) предполагает правомерную деятельность, содержание которой составляет целый комплекс мероприятий, направленных на применение предусмотренных законом правовых средств, обеспечивающих восстановление нарушенных трудовых прав.

Большинство ученых-правоведов различают три вида такой деятельности: правотворческую, правоприменительную и правоохранительную⁷. Для каждого из названных видов деятельности характерны:

- самая тесная связь с реализацией права;
- правомерное поведение субъектов, уполномоченных на осуществление того или иного вида деятельности.

Общая теория права достаточно четко различает формы реализации норм права, сущность и содержание которых, как правило, определяются характером самого правила поведения, содержащегося в диспозиции правовой нормы. Если диспозиция нормы сформулирована в виде запрета, то она реализуется субъектом путем воздержания от совершения соответствующих действий, т. е. соблюдения данного запрета. Если она выражена посредством предписания, то реализуется выполнением данного предписания, т. е. исполнением соответствующей обязанности, возложенной на обязанного субъекта, и, наконец, если диспозиция нормы права содержит дозволение, то норма в целом реализуется использованием своего права управомоченным субъектом.

В тех случаях, когда норма права не может быть реализована в силу различных причин действиями или бездействием непосредственно самих участников правоотношений, используется иной способ реализации нормы права, который получил название **правоприменение**. В отличие от ранее рассмотренных форм реализации права, правоприменение осуществляется не самими участниками правоотношений, а органами или должностными лицами, на которые возложены функции публичной власти (государственной власти и управления,

⁶ Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Проспект С. 383. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Проспект С. 383.

⁷ Теория государства и права/ Под ред. Н.Г. Александрова М.: *Юридическая литература*, 1968. ⁷ Теория государства и права/ Под ред. Н.Г. Александрова М.: *Юридическая литература*, 1968.

муниципальной власти и управления, местного самоуправления), органами и лицами, представляющими общественные объединения⁸.

Защита трудовых прав работников преимущественно связана с такими формами реализации права, как использование права (в случаях самозащиты работником своих трудовых прав) и применение права (в случаях, когда работник обращается к компетентным органам с требованием о защите его нарушенных прав)⁹.

Как свидетельствует практика, работники предпочитают использовать вторую форму защиты, т. е. обращаться к компетентным органам с требованием о защите их трудовых прав. Чаще всего именно в этой защите возникает реальная необходимость, потому что использование самозащиты не всегда является для работника возможным, а если она и возможна, то не всегда достаточна и эффективна для восстановления его прав. В этом смысле правоохранительная деятельность компетентных органов, уполномоченных защищать права работников, априори является более эффективной, поскольку основывается в большинстве случаев на властных полномочиях соответствующих субъектов. Эта деятельность обычно протекает в форме правоприменительной деятельности, которая, используя возможности публичной власти, не только способна учесть все основные ценности, присущие праву, но и осуществить восстановление нарушенных трудовых прав.

С процессуальной точки зрения защита имеет свои стадии, в частности:

- профилактика от трудовых правонарушений;
- рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;
- восстановление нарушенных трудовых прав;
- ответственность за трудовые правонарушения.

Необходимо помнить, что процесс защиты трудовых прав граждан (работников) возникает с создания нормативно-правового акта, содержание которого составляют нормы по защите трудовых прав граждан. Совокупность же всех мероприятий по защите трудовых прав работников представляет собой одну из теоретических категорий – механизм правового регулирования труда. Таким механизмом является система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства.

Структурными элементами механизма правового регулирования являются:

- нормы права, устанавливающие правила поведения;
- правоотношения как элемент реальной жизни права;
- акты реализации юридических прав и обязанностей, т. е. фактическое поведение субъектов правоотношений¹⁰.

В этом элементе механизма правового регулирования труда возможны правонарушения работодателем своих трудовых обязанностей, а следовательно, прав работников.

Защита трудовых прав работников – это одновременно и защита правопорядка в труде, восстановление нарушенной законности, а законность в сфере труда – строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права. Правопорядок представляет собой одну из сложных теоретико-правовых категорий, а именно, систему отношений, основанных на праве.

⁸ *Лиголкин А.С.* Реализация норм права/Общая теория права. Учебник для юрид. вузов. Изд. 2-е. М., 1995. *Лиголкин А.С.* Реализация норм права/Общая теория права. Учебник для юрид. вузов. Изд. 2-е. М., 1995.

⁹ *Карташов В.Н.* Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. Саратов, 1989. С. 145. *Карташов В.Н.* Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. Саратов, 1989. С. 145.

¹⁰ *Хропанюк В.Н.* Теория государства и права. М., 1993. С. 244–246. *Хропанюк В.Н.* Теория государства и права. М., 1993. С. 244–246.

Правопорядок в сфере труда – это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

В условиях стабильности трудового правопорядка, в котором участвуют все элементы механизма правового регулирования труда, эффективнее реализуются трудовые права и обязанности субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, а в случаях трудовых правонарушений быстрее и полностью защищаются и восстанавливаются трудовые права работников.

Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку трудовой правопорядок складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

Конкретный уровень (нормальный, высокий, низкий) трудового правопорядка и законности в сфере труда в каждой организации отражает и состояние общественной жизни в социальной сфере в правовом государстве.

Все субъекты трудового права должны стремиться к высокому уровню трудового правопорядка как к результату правового регулирования труда.

Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав (а не только по ст. 379 ТК РФ)¹¹, а преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав ст. 380 ТК РФ запрещено. За нарушение данного запрета работодатель или его представители несут ответственность как за нарушение трудового законодательства, установленную ТК РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) и даже Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ).

Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда, как дисциплинарную, так и административную (штраф), и материальную, а в соответствующих случаях – уголовную, несут виновные должностные лица администрации, работодатель. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях – к материальной и уголовной ответственности.

¹¹ *Панов М., Панова Н.* Защита трудовых прав работников: Трудовой кодекс в комментариях. М.: Социздат, 2002. *Панов М., Панова Н.* Защита трудовых прав работников: Трудовой кодекс в комментариях. М.: Социздат, 2002.

Глава 2. Государственный надзор и контроль в области защиты трудовых прав граждан (работников)

Основная задача любого другого государства состоит в комплексном обеспечении охраны и защиты прав своих граждан. Поскольку трудовые права граждан (работников) являются неотъемлемой частью прав и свобод граждан в целом, государство призвано обеспечить полноценную охрану и защиту указанных прав.

Для осуществления этой задачи государственные органы проводят ряд мероприятий по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, деятельность государственных органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства является гарантией реализации прав и свобод граждан (работников).

Прежде чем говорить о контроле и надзоре в трудовой сфере, необходимо раскрыть данные понятия и выявить их существенные отличия. Данные понятия тесно взаимосвязаны между собой.

Толковый словарь С.Н. Ожегова под **контролем** понимает проверку, а также постоянное наблюдение в целях проверки или надзора. **Надзор** – это орган, группа лиц созданная для наблюдения за чем-либо (кем-либо), за соблюдением каких-либо правил¹². Исходя из определения, которое дает толковый словарь русского языка, надзорные мероприятия включают в себя и контроль. В юридической литературе существуют различные подходы к пониманию государственного надзора и контроля. К примеру, в одном из источников под надзором понимается одна из форм деятельности государственных органов власти по проверке законности и обоснованности решений поднадзорных субъектов, т. е. фактически объектов, которые обладают органом управления¹³.

Ряд ученых-правоведов полагают, что контроль и надзор можно различать по такому критерию, как периодичность. Контроль предполагает некую эпизодичность (т. е. несколько раз в год). Что касается надзора, то он отличается определенной регулярностью (например, раз в месяц, дистанционно). Но такое понимание контроля и надзора представляется несовершенным, поскольку контрольные мероприятия могут также осуществляться дистанционно. Поэтому такой признак, как периодичность, не является существенным для выявления различий между контролем и надзором.

Существует точка зрения, согласно которой, надзорные мероприятия ограничиваются лишь проверкой без осуществления мер. Контроль, в свою очередь, заканчивается проведением соответствующих мероприятий. Но при подробном рассмотрении такого подхода становится очевидно, что меры как таковые присутствуют как при контроле, так и при надзоре.

Кроме того, имеются прямо противоположные точки зрения, что надзор входит в контроль как его составная часть и что контроль входит в надзор. Сторонники данного подхода предполагают, что надзор – более широкое понятие, нежели контроль, который является лишь его составной частью.

Существует мнение, что отличие надзора от контроля заключается в обязательном наличии сигнала о нарушении при надзоре, что опять приводит к свойству периодичности осуществления проверки вне зависимости от того, в рамках контроля или надзора осуществ-

¹² Ожегов С.Н. Толковый словарь русского языка. М., 1994. Ожегов С.Н. Толковый словарь русского языка. М., 1994.

¹³ Большой энциклопедический словарь. М.: БРЭ, 2000. 1434 с. Большой энциклопедический словарь. М.: БРЭ, 2000. 1434 с.

ляется проверка. Но очевидно, что не существенно то, кто является инициатором операций контроля или надзора: проверяющий орган, субъект проверки или третье лицо.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства является охранительной деятельностью государственных органов и общественных организаций, направленной на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹⁴.

Трудовой кодекс РФ посвящает данной проблеме главу 57, которая именуется «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права». Данная глава раскрывает основные положения, посвященные этой тематике. Для более полного и детального анализа государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства необходимо обратиться к различным нормативно-правовым актам, регламентирующим эти вопросы:

- 1) Конвенция МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле»;
- 2) Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 134-федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)»;
- 3) постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда»;
- 4) постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы федеральной службы по труду и занятости» и другие нормативно-правовые акты;
- 5) Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти». В соответствии со ст. 6 ТК РФ, к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений относится принятие обязательных для применения федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, устанавливающих в том числе принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в РФ осуществляется различными государственными органами, прежде всего **федеральной инспекцией труда**. В связи с ратификацией Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле», с Протоколом 1995 г. к ней, Россия взяла на себя обязательство иметь систему государственной инспекции труда, в функции которой входит обеспечение соблюдения законодательства о труде, в том числе об охране труда, на всех предприятиях и в организациях.

В развитие указанного международного документа в РФ был принят ряд нормативно-правовых актов, в которых было закреплено правовое положение федеральной инспекции труда. Данная нормативная база указана выше.

Выше перечисленные нормативные акты сохраняют свою юридическую силу и применяются в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, причем многие положения кодекса, посвященные федеральной инспекции труда, дублируют нормы указанных нормативно-правовых актов.

¹⁴ Васильчикова Н.В. Проверки федеральной инспекции труда. Справочная правовая система ГАРАНТ, 2007. Васильчикова Н.В. Проверки федеральной инспекции труда. Справочная правовая система ГАРАНТ, 2007.

§ 1. Деятельность федеральной инспекции труда

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ, осуществляют органы федеральной инспекции труда. **Федеральная инспекция труда** – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ч. 1 ст. 354 ТК РФ). Из определения, зафиксированного в ТК РФ, становится ясно, что федеральная инспекция труда представляет собой четкую структуру органов, находящихся во взаимосвязи и взаимоподчинении между собой.

Это инспекции республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов, городов и межрегиональных государственных инспекций, деятельность которых направлена на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов в трудовой сфере.

Помимо норм ТК РФ, при рассмотрении вопроса о Федеральной инспекции труда следует обратиться к положению Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле». Данный правовой акт был принят Генеральной конференцией Международной организации труда, созванной в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшейся в 1947 г. на своей тридцатой сессии. Конвенция устанавливает правовые основы деятельности инспекции. Правовой основой деятельности Федеральной инспекции труда являются следующие нормативно-правовые акты:

- 1) ТК РФ (ст. 353–365);
- 2) КоАП РФ (ст. 5.27–5.34, 5.44, 23.12, ч. 2 ст. 28.3);

- 3) Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-Федеральный закон «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде».

Трудовой кодекс РФ, помимо названных статей, устанавливает порядок руководства федеральной инспекцией труда, а именно: руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 2 ст. 354 ТК РФ).

Одним из основных государственных органов, обеспечивающих защиту законных прав граждан в сфере труда, является Федеральная инспекция труда (именуемая как Рострудинспекция) Министерства труда и социального развития РФ, в состав которой входят территориальные органы – государственные инспекции труда субъектов РФ (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов, городов и межрегиональные государственные инспекции), образуя единую систему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.

§ 2. Полномочия, задачи и принципы функционирования федеральной инспекции труда

Весь процесс функционирования федеральной инспекции труда основан на ряде принципов:

- уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина;
- законности;
- объективности;
- независимости;
- гласности.

Как известно, принципы представляют собой основополагающие идеи, исходные начала, положения, которые выражают сущность и специфику социального регулирования. В данном случае принципы выражают исходные начала и положения, направленные на регулирование деятельности федеральной инспекции труда.

Принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина не раз уже упоминался выше. Он имеет свое конституционное закрепление, согласно которому, права и свободы человека и гражданина являются наивысшей ценностью государства. Основная цель последнего состоит в обеспечении защиты прав и свобод человека и гражданина. Отсюда следует, что органы федеральной инспекции труда должны руководствоваться этим принципом и неукоснительно его соблюдать. Основные задачи, которые должны решать органы федеральной инспекции труда, – это прежде всего защита трудовых прав работников (граждан), при этом защита трудовых прав работников не должна нарушать иные охраняемые законом интересы.

Принцип законности является не только основным принципом функционирования федеральной инспекции труда, но и одним из основополагающих принципов права. Суть его состоит в том, что весь процесс деятельности федеральной инспекции труда должен соответствовать нормам закона и ни в коем случае не вступать в противоречие с ними. Осуществляя свои функции, Инспекция должна учитывать, что Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие применяется на всей территории РФ. Законы и иные нормативно-правовые акты, принимаемые в РФ, не должны противоречить Конституции. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию РФ и законы (ст. 15 Конституции РФ).

Принцип объективности состоит в том, что, осуществляя свои полномочия, Федеральная инспекция труда должна исходить из норм справедливости и беспристрастности, тщательности и добросовестности, всестороннего выяснения обстоятельств дела, а именно: при принятии решений и мер руководствоваться лишь прямыми предписаниями закона, а не личностными предпочтениями и мотивами, поскольку в нашем государстве перед законом все равны, независимо от расы, пола, положения в обществе, вероисповедания и т. д.

Принцип независимости тесно связан с принципом объективности и предполагает независимость деятельности Федеральной инспекции труда, а также независимость принимаемых ею решений от кого-либо, кроме норм закона, а именно – органы федеральной инспекции труда являются полномочными представителями государства и находятся под его прямой защитой.

Принцип гласности предполагает открытость деятельности и принимаемых решений Федеральной инспекции труда. Данный принцип имеет двойное значение. С одной стороны, он делает доступной информацию о деятельности федеральной инспекции труда как для работников, так и для средств массовой информации. С другой стороны, принцип гласности

дает возможность государству контролировать деятельность органов федеральной инспекции труда.

Федеральная инспекция труда при осуществлении полномочий преследует выполнение определенных задач, перечень которых закреплен в ст. 355 ТК РФ. Так, **основными задачами федеральной инспекции труда являются:**

1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 3 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» указывает на то, что **основными задачами федеральной инспекции труда являются:**

1) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, например положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и о других подобных вопросах в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;

2) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

3) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

Законодатель также предусматривает ситуацию, при которой инспекторам труда поручаются другие функции, которые не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с работодателями и работниками.

В соответствии с возложенными на нее задачами, **федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:**

1) осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством:

- проверок;
- обследований;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий;
- подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

2) анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

3) осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

4) направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и суды;

5) осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

6) осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

7) обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

8) анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

9) принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

10) запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

11) ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

12) осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

13) информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

14) готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ;

15) иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 356 ТК РФ).

Данный перечень не является исчерпывающим, поскольку в законодательстве могут предусматриваться и иные полномочия Федеральной инспекции труда. При осуществлении своих полномочий органы федеральной инспекции труда не должны выходить за рамки, определенные в законе, иначе их деятельность будет препятствовать осуществлению функций других уполномоченных органов.

Следует учитывать, что федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих пол-

номочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями (ст. 365 ТК РФ).

Следующим условием стабильности и эффективности деятельности инспекций по труду являются положения, закрепленные в ст. 9 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле». Согласно названному нормативному акту каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности работников во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасность работников.

Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать:

1) эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, а также государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, – с другой;

2) сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями (ст. 5 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле»).

С учетом специфики надзорно-контрольной деятельности (т. е. деятельности за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде) в системе Федеральной инспекции труда существует внутреннее функциональное и организационное разделение на две подсистемы (одна – правовая, ведающая надзором и контролем за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде, за исключением вопросов, связанных с охраной труда, вторая – по охране труда).

§ 3. Функции государственного инспектора труда

Как указывалось ранее, федеральную инспекцию труда возглавляет главный государственный инспектор труда (а именно – руководитель федерального органа исполнительной власти). Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде осуществляют государственные инспекторы труда и иные должностные лица федеральной инспекции труда. Следует обратить внимание на права, которыми наделяется государственный инспектор по труду для осуществления функций, возложенных на него в связи с занимаемой должностью.

Эти права сформулированы в ст. 357 ТК РФ. Согласно названной статье ТК РФ **государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право :**

1) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;

2) запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций.

В силу вышеуказанного права не допускается уклонение работодателей и их представителей от предоставления документов под каким-либо предлогом, в том числе по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны.

Следует отметить, что работа с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, осуществляется в особом порядке, установленном Федеральным законом от 29 июля 2004 г. № 98-Федеральный закон «О коммерческой тайне», которым утвержден перечень таких сведений. С учетом этого перечня организации разрабатывают и утверждают перечень сведений, составляющих коммерческую и служебную тайну. На законодательном уровне устанавливаются также перечни сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну применительно к отдельным сферам экономической деятельности. В настоящее время такого рода указания имеются, например, в отношении приватизации государственных и муниципальных предприятий. Кроме того, Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 утвержден Перечень сведений конфиденциального характера.

Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. № 1203. Порядок доступа к сведениям, содержащим государственную тайну, определяется Законом РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне». Согласно ст. 25 Закона РФ «О государственной тайне», организация доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, возлагается на руководителя соответствующего органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации, а также их структурные подразделения по защите государственной тайны. Порядок доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливается нормативными документами, утверждаемыми Правительством РФ. Руководители органов государственной власти, предприятий, учреждений, организаций обязаны создать для государственного инспектора труда такие условия, при которых он знакомится только со сведениями, составляющими государственную тайну, и лишь в тех объемах, которые необходимы ему для выполнения его должностных обязанностей;

3) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя, и составлять соответствующий акт;

4) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

5) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

6) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

7) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

8) запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, нарушение законодательства о труде и охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 до 5 тыс. руб. Согласно ст. 23.12 КоАП РФ федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, 5.28–5.34, 5.44 КоАП РФ;

10) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

11) в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суде в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).

Как известно, любому праву противопоставляется какая-либо обязанность. Наделяя широким спектром прав, законодатель одновременно указывает и на обязанности инспекторов. Поэтому в ст. 358 ТК РФ раскрываются обязанности государственного инспектора по труду. Согласно названной статье ТК РФ **государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны:**

1) соблюдать законодательство Российской Федерации;

2) соблюдать права и законные интересы работодателей – физических лиц и работодателей – юридических лиц (организаций);

3) хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий;

4) после оставления своей должности считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Согласно ст. 359 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону. Эта статья является прямой реализацией принципа независимости.

Согласно ст. 6 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле», персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния.

В статье 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» перечислены обязанности гражданских служащих.

Согласно названной статье, **государственный гражданский служащий обязан**:

1) соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством РФ;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5) соблюдать служебный распорядок государственного органа;

6) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

8) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

9) представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера (далее – сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера);

10) сообщать о выходе из гражданства РФ или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства РФ или в день приобретения гражданства другого государства;

11) соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными законами;

12) сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

В статье 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» перечислены запреты, связанные с гражданской службой.

Гражданскому служащему запрещается:

1) участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных Федеральным законом;

2) замещать должность гражданской службы в случае:

- избрания или назначения на государственную должность;
- избрания на выборную должность в органе местного самоуправления;
- избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

3) осуществлять предпринимательскую деятельность;

4) приобретать в случаях, установленных Федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;

5) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими Федеральными законами;

6) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);

7) выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории РФ за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами РФ или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями;

8) разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с Федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

9) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;

10) принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;

11) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;

12) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности.

Положения Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» устанавливают особенности правового статуса инспекторов по труду. Так, при условии соблюдения положений, которым национальное законодательство может подчинять набор служащих государственных учреждений, инспектора труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти. Инспекторы труда проходят соответствующую подготовку для осуществления своих функций (ст. 7 названной Конвенции).

Далее, упоминается, что в состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи (ст. 8 указанной выше Конвенции).

Поскольку инспектор по труду является государственным служащим, на него распространяются положения Федерального закона «О государственной и гражданской службе Российской Федерации» не только об обязанностях, но и о правах.

Согласно ст. 17 Федерального закона «О государственной и гражданской службе Российской Федерации», гражданский служащий имеет право на:

1) обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

2) ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста;

3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

4) оплату труда и другие выплаты в соответствии с названным ранее Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами РФ и со служебным контрактом;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа;

6) доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

7) доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации;

8) ознакомление с отзывами о его профессиональной служебной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов;

9) защиту сведений о гражданском служащем;

10) должностной рост на конкурсной основе;

11) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном Федеральным законом «О государственной и гражданской службе Российской Федерации» и другими федеральными законами;

12) членство в профессиональном союзе;

13) рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

14) проведение по его заявлению служебной проверки.

По данным Федеральной инспекции труда, в 2002 г. ее органами проведено более 255 тыс. различных проверок, в результате которых выявлено и устранено свыше 2,11 млн нарушений, реально восстановлены трудовые права сотен тысяч работников, предотвращено еще большее количество нарушений трудовых прав и требований по охране труда¹⁵.

Для более подробного анализа названной статьи необходимо обратиться к Положению о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда, утвержденному приказом Минтруда РФ от 26 марта 2001 г. № 42. В пункте 1 названного Положения устанавливается перечень должностных лиц, имеющих право на выдачу служебного удостоверения:

– руководителю Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда России, являющемуся заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

– заместителям руководителя указанного Департамента, являющимся главным государственным правовым инспектором труда Российской Федерации и главным государственным инспектором Российской Федерации по охране труда;

– начальникам отделов указанного Департамента и их заместителям, являющимся главными государственными инспекторами труда;

– руководителям государственных инспекций труда, являющимся главными государственными инспекторами труда в соответствующих субъектах Российской Федерации;

– заместителям руководителей государственных инспекций труда, являющимся заместителями главного государственного инспектора труда в соответствующих субъектах Российской Федерации;

– начальникам отделов государственных инспекций труда и их заместителям, являющимся главными государственными инспекторами труда соответствующих государственных инспекций труда;

– государственным (главным государственным) инспекторам труда указанного Департамента и государственных инспекций труда (п. 1 Положения о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда).

¹⁵ Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. М.: Трудовое право, 2004.

§ 4. Служебное удостоверение инспектора труда

Положение регламентирует ряд формальных вопросов, касающихся служебного удостоверения. Так, к примеру, согласно п. 3 Положения, удостоверения подписываются заместителем Министра – главным государственным инспектором труда Российской Федерации. Далее предусматриваются последствия, которые наступают для должностного лица при увольнении, переходе на другую должность или в случае утраты и повреждения служебного удостоверения, а именно: в случае увольнения должностного лица либо в случае перевода его на другую должность, не связанную с осуществлением государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, это лицо обязано сдать удостоверение по месту работы для его дальнейшей передачи соответственно в Департамент кадровой политики Минтруда России или в отдел организационно-правового обеспечения инспекции труда Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Должностное лицо обязано бережно хранить выданное ему удостоверение. Передача удостоверения другим лицам запрещается. В случае утраты должностным лицом удостоверения, Министерством в отношении должностных лиц Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда либо соответствующей государственной инспекцией труда в отношении должностного лица государственной инспекции труда производится служебное расследование. Лица, виновные в порче или утрате удостоверения, несут дисциплинарную ответственность (п. 4, 5 Положения о служебном удостоверении).

В приложении 2 к приказу Минтруда РФ «Об утверждении Положения о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда» содержится описание служебного удостоверения должностного лица федеральной инспекции труда, а именно – бланк служебного удостоверения должностного лица федеральной инспекции труда (государственной инспекции труда) представляет собой двухстраничную книжку из бумаги белосине-красного цвета размером 18,5 × 6,5 см, наклеенную на жесткое, складывающееся пополам основание, обтянутое кожзамениателем темно-бордового цвета.

На лицевой стороне удостоверения золотым тиснением выполняется изображение Государственного герба Российской Федерации, а под ним расположена надпись: «федеральная инспекция труда».

На левой стороне внутреннего разворота удостоверения помещается изображение Государственного герба Российской Федерации и под ним – надпись: «федеральная инспекция труда». Ниже нее надпись: «Государственная инспекция труда в ____» с пояснением под ней (наименование субъекта Российской Федерации или наименование межрегиональной госинспекции труда). В правом верхнем углу отведено место для фотографии размером 3 × 4 см. В нижней части левой стороны надпись: «Выдано «__» _____ 20__ г.», правее – место для личной подписи владельца удостоверения.

В нижней части левого разворота удостоверения под чертой размещается надпись: «Настоящее удостоверение подлежит возврату при оставлении должности».

На правой стороне внутреннего разворота удостоверения размещается надпись: «Удостоверение № ____», ниже – надпись: «Предъявитель настоящего удостоверения», под ней расположены две строки для фамилии, имени и отчества владельца удостоверения, далее следует надпись: «является», под ней находятся строки для написания занимаемой должности и места работы. В нижней части правой стороны внутреннего разворота удостоверения располагается надпись: «Заместитель Министра – главный государственный инспектор труда Российской Федерации», его Ф.И.О. и подпись.

Фотография владельца удостоверения и подпись Заместителя Министра – главного государственного инспектора труда Российской Федерации заверяются гербовой печатью Минтруда России¹⁶.

Приложение № 4 к приказу Минтруда России от 26 марта 2001 г. № 42 содержит образец служебного удостоверения должностного лица федеральной инспекции труда (для должностных лиц государственных инспекций труда) (см. *Приложение 1* к данной книге).

¹⁶ Приложение 2 к приказу Минтруда России от 26 марта 2001 г. № 42.

§ 5. Гарантии осуществления деятельности органов федеральной инспекции труда

Наряду с подробной регламентацией прав и обязанностей работодателей, необходим механизм их защиты. Поэтому законодатель устанавливает ряд **гарантий осуществления деятельности органов федеральной инспекции труда**. Закон предусматривает гарантии осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права путем установления ответственности за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Так, в соответствии со ст. 363 ТК РФ, лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральным законодательством (УК РФ, КоАП РФ, Гражданским кодексом Российской Федерации (ГК РФ)). Согласно ч. 1 ст. 19.4 КоАП РФ неповиновение законному требованию или распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим лицом служебных обязанностей влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб; на должностных лиц – от 1 до 2 тыс. руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ, невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 руб: на должностных лиц – от 1 до 2 тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от 10 до 20 тыс. руб.

Согласно ст. 19.7 КоАП РФ, непредставление или несвоевременное представление сведений, предоставление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление таких сведений в искаженном виде, влечет за собой наложение административного штрафа.

Органы федеральной инспекции труда осуществляют деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами надзора и контроля, органами прокуратуры, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями (ст. 365 ТК РФ). Положения данной статьи базируются на нормах Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле», ст. 5 которой предусматривает, что компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, с другой, а также сотрудничеству между служащими инспекции труда и предпринимателями и трудящимися или их организациями.

По статистическим данным, деятельность органов Федеральной инспекции труда по рассмотрению заявлений, жалоб и иных обращений граждан в досудебном порядке позволила за последний год защитить и восстановить нарушенные трудовые права около 70 тыс. граждан, устранить в ходе проверок более 2 млн грубых нарушений законодательства. Ими рассмотрено свыше 4,9 тыс. поступивших обращений по вопросам трудовых споров, в результате чего права граждан были защищены.

Пример

Госинспекцией труда в Красноярском крае по заявлению Шестакова о невыплате ему расчета при увольнении была проведена проверка в ОАО «Сибтехмонтаж» УМ-4 и выдано предписание об устранении выявленных нарушений, в результате работнику выплачен полагающийся расчет в сумме 10 тыс. 700 руб. В Краснодарском крае по требованию госинспекции труда была восстановлена на работе Шевчук, делопроизводитель ООО «Новороссийское гидрографическое предприятие», уволенная по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, которая на момент увольнения находилась в состоянии беременности.

В связи с обращением в государственную инспекцию труда в Ставропольском крае бывшей работницы СХА «Свободный труд» Новоселицкого района Авиловой о незаконном увольнении с работы за совершенный прогул, проведенной проверкой было установлено, что приказ об увольнении издан в период пребывания работницы в ежегодном отпуске. Руководителю было выдано предписание об устранении нарушения закона, которое он исполнил, восстановив Авилову на работе.

В ходе проверки ООО «Владспецстрой-5», проведенной госинспекцией труда во Владимирской области, установлено, что дежурный механик Шамин уволен по п. 7 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Однако по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, в то время как Шамин к указанной категории не относился. К тому же в нарушение требований ст. 193 ТК РФ от него не получено письменное объяснение. Директору общества было выдано предписание об устранении выявленных нарушений, Шамин восстановлен на работе.

В государственной инспекции труда в Брянской области рассматривалась жалоба работницы ОАО «Унечский хлебокомбинат» Масловой. Проверкой установлено, что ее принимали на работу временно, сроком на 2–3 месяца, которая явно носила постоянный характер, затем увольняли и вновь через 2–5 дней принимали на временную работу, и так 9 раз не согласовано. После очередного увольнения Масловой в госинспекции труда была оказана правовая помощь при составлении искового заявления, после чего она обратилась в Унечский суд. Решением суда Маслова была восстановлена на работе¹⁷.

¹⁷ Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. М.: Трудовое право, 2004.

§ 6. Порядок инспектирования инспекторами труда

Процесс инспектирования работодателей инспекторами федеральной службы труда регулируется нормами ст. 360 ТК РФ. Данная статья устанавливает, что порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными РФ Конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории РФ любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля (ст. 360 ТК РФ).

Организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- 1) доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- 2) проведение проверок в назначенное время;
- 3) ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 360 ТК РФ).

В соответствии со ст. 10 ТК РФ, государственные инспекторы труда обязаны руководствоваться общепризнанными принципами и нормами международного права. Поэтому наряду с национальным законодательством не следует пренебрегать международными актами. Относительно защиты трудовых прав работников следует обратиться к Конвенции МОТ об инспекции труда в промышленности и торговле.

В частности, следует обратить внимание на положения ст. 10 Конвенции, раскрывающие процессуальную сторону инспектирования. Так, число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы, оно устанавливается с учетом важности задач, которые должны выполнять инспекторы, и в частности:

- 1) числа, характера, размера и расположения предприятий, подпадающих под контроль инспекции;
- 2) численности и категорий работников, занятых на этих предприятиях;
- 3) количества и сложности законодательных положений, применение которых им подлежит обеспечить;
- 4) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов;
- 5) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Конвенция также указывает на периодичность инспектирования, а именно: предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффек-

тивного применения соответствующих законодательных положений (ст. 16 Конвенции МОТ об инспекции труда в промышленности и торговле).

Согласно ст. 12 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» **инспекторы труда, при наличии документов, удостоверяющих их полномочия, имеют право:**

1) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;

2) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать попадающими под контроль инспекции;

3) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:

- наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;

- требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;

- требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;

- изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Немаловажное значение имеют нормы ст. 15 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле», которые устанавливают комплекс ограничений, обязательных для соблюдения, а именно: при условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

1) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;

2) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;

3) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы (ст. 15 Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле»).

Представляется необходимым рассмотреть вопрос об акте реагирования инспектора по труду в случае выявления правонарушения в трудовой сфере. Для этого необходимо обратиться к положениям Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)». Так,

согласно ст. 9 названного Федерального закона, предписание составляется в двух экземплярах. Закон подробно регламентирует правила оформления предписания.

В акте указываются:

- 1) дата, время и место составления акта;
- 2) наименование органа государственного контроля (надзора);
- 3) дата и номер распоряжения, на основании которого проведено мероприятие по контролю;
- 4) фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), проводившего мероприятие по контролю;
- 5) наименование проверяемого юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, фамилия, имя, отчество, должность представителя юридического лица или представителя индивидуального предпринимателя, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю;
- 6) дата, время и место проведения мероприятия по контролю;
- 7) сведения о результатах мероприятия по контролю, в том числе о выявленных нарушениях, об их характере, о лицах, на которых возлагается ответственность за совершение этих нарушений; сведения об ознакомлении или об отказе в ознакомлении с актом представителя юридического лица или индивидуального предпринимателя, а также лиц, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю, их подписи или отказ от подписи;
- 8) подпись должностного лица (лиц), осуществившего мероприятие по контролю.

К акту прилагаются акты об отборе образцов (проб) продукции, обследовании объектов окружающей среды, протоколы (заключения) проведенных исследований (испытаний) и экспертиз, объяснения должностных лиц органов государственного контроля (надзора), работников, на которых возлагается ответственность за нарушения обязательных требований, и другие документы или их копии, связанные с результатами мероприятия по контролю.

Один экземпляр акта с копиями приложений вручается руководителю юридического лица или его заместителю и индивидуальному предпринимателю или их представителям под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле органа государственного контроля (надзора).

В случае выявления в результате мероприятия по контролю административного правонарушения должностным лицом органа государственного контроля (надзора) составляется протокол в порядке, установленном законодательством РФ об административных правонарушениях, и даются предписания об устранении выявленных нарушений.

Результаты мероприятия по контролю, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, оформляются с соблюдением требований, предусмотренных законодательством РФ о защите государственной тайны.

Юридические лица и индивидуальные предприниматели ведут журнал учета мероприятий по контролю.

В журнале учета мероприятий по контролю должностным лицом органа государственного контроля (надзора) производится запись о проведенном мероприятии по контролю, содержащая сведения о наименовании органа государственного контроля (надзора), дате, времени проведения мероприятия по контролю, о правовых основаниях, целях, задачах и предмете мероприятия по контролю, о выявленных нарушениях, о составленных протоколах, об административных правонарушениях и о выданных предписаниях, а также указываются фамилия, имя, отчество, должность лица (лиц), осуществившего мероприятие по контролю, и его (их) подпись.

Журнал учета мероприятий по контролю должен быть прошит, пронумерован и удостоверен печатью юридического лица или индивидуального предпринимателя.

При отсутствии журнала учета мероприятий по контролю в акте, составляемом по результатам проведенного мероприятия по контролю, делается соответствующая запись.

Правовым основанием для реализации возложенных на государственного инспектора полномочий является распоряжение (приказ). Так, в соответствии со ст. 7 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)», в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю указываются:

- 1) номер и дата распоряжения (приказа) о проведении мероприятия по контролю;
- 2) наименование органа государственного контроля (надзора);
- 3) фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), уполномоченного на проведение мероприятия по контролю;
- 4) наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, в отношении которого проводится мероприятие по контролю;
- 5) цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю;
- 6) правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, обязательные требования которых подлежат проверке;
- 7) дата начала и окончания мероприятия по контролю.

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенная печатью копия предъявляется должностным лицом, осуществляющим мероприятие по контролю, руководителю или иному должностному лицу юридического лица либо индивидуальному предпринимателю одновременно со служебным удостоверением.

Мероприятие по контролю может проводиться только тем должностным лицом (лицами), которое указано в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать один месяц.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения должностного лица, осуществляющего мероприятие по контролю, руководителем органа государственного контроля (надзора) или его заместителем срок проведения мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на один месяц.

В целях проверки выполнения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований органом государственного контроля (надзора) в пределах своей компетенции проводятся плановые мероприятия по контролю.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.