

**План-конспект доклада
начальника отдела контроля (надзора) за соблюдением трудового
законодательства Государственной инспекции труда города Севастополя
Серовой Юлии Александровны
на публичном обсуждении правоприменительной практики по вопросам
трудоустройства в первом полугодии 2023 года**

Постановлением Правительства РФ № 2516 от 29.12.2022 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 года № 336» на 2023 год продлен мораторий на проведение контрольных мероприятий в отношении работодателей.



С учетом ограничений, установленных указанным Постановлением, в первом полугодии 2023 года в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей Инспекцией проведено 4 проверки (в т. ч. 1 плановая проверка), что в 8 раз меньше, чем в аналогичный период 2022 года.



Как видно, существенно уменьшено количество проводимых проверок в 2023 году, что свидетельствует о снижении контрольной и административной нагрузки на предприятия и организации города.

Все внеплановые проверки в 1 полугодии 2023 года проведены на основании поступивших обращений граждан о нарушении их трудовых прав в части невыплаты или не полной выплаты заработной платы.

По результатам проверок вынесено 3 предписания, 2 из которых исполнены в установленных срок, что позволило восстановить права более 200 работников.

Всего в Государственную инспекцию труда города Севастополя в первом полугодии 2023 года поступило 579 письменных обращений, что 20 % больше (на 116 обращений), чем за аналогичный период 2022 года.

Все обращения рассмотрены в рамках требований положений Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».



Наиболее часто граждане обращаются по вопросам невыплаты или неполной выплаты заработной платы и не оформления трудовых отношений (нелегальный труд) (более 63 % обращений), несогласия с дисциплинарными взысканиями, изменениями либо несоблюдением режима труда и отдыха – 37 % обращений, иным вопросам, в т. ч. вопросам охраны труда – 14 %.

При этом, хочется обратить Ваше внимание, что в 1 полугодии 2023 года, как в аналогичном периоде 2022 года, более 80 % обращений связаны с изменениями в заработной плате работника, будь то, например, ненадлежащее оформление трудовых отношений (нелегальный труд), дисциплинарное взыскание или работа сверх нормы рабочего времени, которые влекут снижение в оплате труда.

В ходе проведенных в 2023 году контрольных (надзорных) мероприятий, а также по результатам рассмотрения обращений граждан, выявлено более 500 нарушений трудового законодательства.

Здесь я немного хочу остановиться на некоторых вопросах взаимодействия Инспекции с работодателями в рамках рассмотрения обращений.

В соответствии с ч. 2 ст. 58 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» при рассмотрении сведений, содержащихся в

обращении должностным лицом контрольного (надзорного) органа проводится оценка их достоверности.

В рамках указанных действий инспектор запрашивает документы и дополнительную информацию у работника, а затем и у работодателя.

Конечно, в соответствии с указанным Федеральным законом предоставление таких сведений не является **обязанностью** работодателя.

Но, при не предоставлении работодателем информации об отсутствии нарушений, по результатам оценки при наличии доводов одного только заявителя инспектор приходит к выводу о наличии возможных нарушений трудового законодательства и в зависимости от вида нарушений принимает решение о необходимости проведении контрольных (надзорных) либо профилактических мероприятий, так или иначе будут предприняты меры для восстановления прав работников, в т. ч. путем обращения в органы Прокуратуры для организации их силами проверочных мероприятий с привлечением специалистов Инспекции, а это уже совсем другая ответственность для работодателей.

Так, по результатам рассмотрения обращений граждан в первом полугодии 2023 года 48 работодателей уклонились от взаимодействия со специалистами Инспекции.

По результатам проведенной оценки достоверности в указанных случаях по 16 обращениям приняты решения о проведении внеплановых проверок, по результатам которых выявлены факты нарушений трудового законодательства, выданы обязательные для исполнения предписания, виновные должностные и юридические лица были привлечены к административной ответственности.

Информация по 26 обращениям направлена в Прокуратуру города Севастополя с предложением принять меры прокурорского реагирования. Прокуратурой города в свою очередь на основании указанной информации проведено 17 проверочных мероприятий, в том числе с привлечением специалистов Инспекции.

При этом, по результатам рассмотрения обращений в 163 случаях после взаимодействия с работодателем, который предоставил подтверждающие документы, доводы заявителей не подтвердились. Работнику были даны разъяснения об отсутствии фактов нарушения трудового законодательства со стороны работодателя.

Учитывая изложенное, рекомендуем Вам не уклоняться от взаимодействия со специалистами Инспекции, поскольку нашей основной задачей является надзор за соблюдением трудового законодательства и восстановление трудовых прав граждан.

Возвращаясь к выявленным Инспекцией нарушениям, хочу остановиться на некоторых частых нарушениях трудового законодательства в первом полугодии 2023 году.

Часто допускаемыми нарушениями явились нарушения в части оплаты труда, привлечение работника к дисциплинарной ответственности и нарушения условий трудового договора.



Как уже мною сказано, наиболее часто работники обращаются по вопросам невыплаты или не полной выплаты заработной платы. Нарушения ч. 6 ст. 136, ст. 140 и ст. 236 Трудового кодекса РФ.

Останавливаться на нарушениях этих статей полагаю не целесообразным, поскольку нарушения в большей степени вызваны не столько юридической не грамотностью работодателя, сколько в большей степени с финансовой нестабильностью организаций в настоящий непростой период.

Разве что могу привести пример, выявленный в ходе рассмотрения обращения работника в отношении нарушений, допущенных адвокатом нашего города, который выдавал заработную плату работникам (официально оформленным) без оформления соответствующих платежных документов, просто в руки, без росписи. При этом, оформление налоговых вычетов произведено надлежащим образом.

По результатам предпринятых Инспекцией мер без проведения контрольных (надзорных) мероприятий работодателю был разъяснен надлежащий порядок выплаты заработной платы, работнику была выплачена неоспариваемая часть заработной платы, все вопросы были добровольно урегулированы сторонами при непосредственном взаимодействии со специалистами Инспекции.

Напоминаем, что порядок выплаты заработной платы определен Указаниями Центробанка Российской Федерации и ст. 136 Трудового кодекса РФ. Выплаты производятся исключительно в кассе предприятия (с оформлением соответствующих платежных документов) под роспись или через банковскую организацию путем зачисления денежных средств на счет работника. Прошу неукоснительно соблюдать установленные требования.

Далее я хотела бы больше уделить внимание примерам из других часто нарушаемых статей Трудового кодекса РФ.

Достаточно большой удельный вес среди обращений работников (более

37 %) составляют жалобы на привлечение к дисциплинарной ответственности.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ



За совершение дисциплинарного проступка работодатель **имеет право** применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. ст.81,192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение за **однократное**

нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Если установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности в основном работодателями нашего города соблюдается, то установление факта дисциплинарного проступка вызывает затруднения.

Так, в рамках оценки достоверности сведений, содержащихся в обращении работников, установлены факты привлечения к дисциплинарной ответственности при отсутствии **самого факта** дисциплинарного проступка, а это указывает на нарушение работодателем ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Установлено, работник предприятия обратился с заявлением к работодателю на неподобающее отношение к нему со стороны непосредственного руководителя.

Работодатель усмотрел в указанном поведении работника наличия факта дисциплинарного проступка в виде несоблюдения Правил этики поведения работников предприятия.

В ходе разбирательства с работника были затребованы пояснения в соответствии с требованиями ст. 193 Трудового кодекса РФ, по результатам их рассмотрения работодателем принято решение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Работник обжаловал данные действия в Инспекции.

По результатам изучения представленных работодателем документов инспектор пришел к выводу, что поскольку привлеченный к ответственности работник не был ознакомлен под роспись с Правилами этики поведения работников предприятия, то обязанности по их соблюдению на него не были возложены.

В действиях работодателя усматривается помимо нарушения ст. 22 Трудового кодекса РФ (не ознакомление работника под роспись с принятым локальным актом), но и нарушение ст. 192 Трудового кодекса РФ – факт неисполнения работником должностных обязанностей, **фактически на него**

не возложенных, не может являться дисциплинарным проступком. В адрес работодателя направлено предостережение об отмене выговора, предостережение было добровольно исполнено, приказ в указанной части отменен.

Важно! Неисполнение работником только **возложенных** на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком. Возложение обязанностей должно подтверждаться подписью работника на самом документе или иным способом, позволяющим это установить, в т. ч. подписью на листах ознакомления.

Кроме того, при привлечении работников к дисциплинарной ответственности имели место случаи не ознакомление работников с должностными инструкциями, локальными актами, отдельными поручениями работодателя, либо вменяемое деяние не попадало ни под один пункт должностных обязанностей работника.

Во всех этих случаях, Инспекцией выдавались предостережения об отмене дисциплинарных взысканий.

Всего за 1 полугодие 2023 года выдано 16 таких предостережений, по результатам рассмотрения которых были добровольно отменены 16 приказов о привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

Еще одними из часто встречающихся нарушений в 1 полугодии 2023 года являются нарушения порядка изменения условий трудового договора, в частности, возложение на работника дополнительных обязанностей без его согласия и соответствующей доплаты.

Так, руководителем предприятия принято решение о «переутверждении» должностной инструкции заместителя руководителя. Работнику без уведомления и соответствующих разъяснений о причинах изменений было предложено просто подписать новый вариант должностной инструкции. Указанные действия обжалованы работником в Инспекцию.

По результатам оценки достоверности сведений установлено, что по сравнению с должностной инструкцией, действующей на день принятия работника на работу, новая должностная инструкция содержит дополнительные должностные обязанности.

Пояснения работодателя о том, что новая должностная инструкция просто в большей мере конкретизирует возложенные ранее на работника должностные обязанности не подтвердилась в ходе их сравнения. Например, ранее работник отвечал за работу юридического отдела и отдела закупок, а в новой редакции – работник отвечает «за соблюдение трудового законодательства, законодательства о закупках» на всем предприятии.

Согласитесь, совсем не одно и тоже контролировать отдел или все предприятие?

Выявленные в ходе рассмотрения обстоятельства указывают на нарушение работодателем ст. 72 и ст. 74 Трудового кодекса РФ. Работодателю выдано предостережение. Добровольно введение в действие новой должностной инструкции было отменено.

Возвращаясь к итогам первого полугодия 2023 года хочу отметить работу

Инспекции в части контроля (надзора) за своевременной выплатой заработной платы работникам.

В ходе проведенных в первом полугодии 2023 года внеплановых проверок выявлена задолженность на 3 предприятиях города перед 54 работниками на общую сумму более 2,6 млн. рублей, выдано 2 предписания о выплате начисленной, но не выплаченной в установленные сроки заработной платы, в результате исполнения которых частично выплачена задолженность по заработной плате на общую сумму более 1,8 млн. рублей.

По результатам 1 проверки материалы переданы в Следственный комитет г. Севастополя для рассмотрения вопроса о привлечении руководителя предприятия к уголовной ответственности.

В связи с неисполнением предписаний Инспекцией вынесено 41 решение о принудительном взыскании заработной платы, по которым ФССП возбуждены исполнительные производства.

В первом полугодии 2023 года руководителем Государственной инспекцией труда города Севастополя принято участие в 2 заседаниях рабочей группы Межведомственной комиссии по вопросам погашения задолженности по заработной плате, снижения неформальной занятости населения и мониторинга состояния трудовых ресурсов в городе Севастополе.

Всего по результатам предпринимаемых Инспекцией мер (в т. ч. и профилактических) в первом полугодии 2023 года в г. Севастополе погашена задолженность по заработной плате на общую сумму более 2,5 млн. руб.

Инспекцией в первом полугодии 2023 года за допущенные нарушения 257 виновных юридических и должностных лиц привлечены к административной ответственности.

Наказанию в виде штрафов подверглись 140 должностных и 7 юридических лиц.

В том числе за отчетный период рассмотрено 9 дел об административных правонарушениях, возбужденных органами прокуратуры, из которых по 1 вынесено постановление о назначении административного наказания в виде штрафа, по 8 назначено наказание в виде предупреждения.

В соответствии с положениями частей 1 и 2 статьи 19.4.1 КоАП РФ (воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора)) судами принято 2 решения о привлечении виновных юридических лиц к административной ответственности.

Еще одной из важных задач Инспекции является вопрос устранения так называемой «теневой» или **«неформальной занятости»**.



В последние годы сложилась практика заключения с работниками договоров гражданско-правового характера (договоров подряда, оказания услуг и т.д.), а также использование заёмного труда. Работодатели, уклоняясь от предоставления работникам гарантий, установленных трудовым законодательством, необоснованно заключают договоры гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения.

Об этом свидетельствуют и поступившие в инспекцию обращения граждан. В первом полугодии 2023 года в Инспекцию поступило 178 обращений граждан по вопросу ненадлежащего оформления трудовых отношений и невыплаты заработной платы.

По результатам оценки достоверности сведений, содержащихся в 136 обращениях, доводы заявителей подтвердились, работодателям направлено 77 предостережений.

В результате принятых мер во взаимодействии с работодателями без проведения контрольных (надзорных) мероприятий положительно решен вопрос по 102 обращениям (заявители выразили благодарность в адрес Инспекции и отозвали заявления).

Кроме того, проведено 74 профилактических визита в целях информирования и консультирования работодателей по вопросам необходимости соблюдения обязательных требований к оформлению трудовых отношений.

Следует отметить, что во всех случаях обращений граждан трудовые отношения с работниками на дату поступления обращений прекращены, что явилось основной причиной отказа работодателя от наличия трудовых отношений с заявителем.

Государственной инспекцией труда города Севастополя ведется активная работа по информированию населения города по вопросу неформальной занятости. Видео ролик по вопросам неформальной занятости размещался в общественном транспорте города Севастополя, транслировался каждые 40 минут.

Информационное сообщение по вопросам неформальной занятости размещено на радио «Севастополь FM».

Разработан план проведения профилактических мероприятий (семинаров) с июля по ноябрь 2023 года на тему «неформальной занятости и теневой заработной платы» в отношении работодателей различных форм собственности и видов экономической деятельности, в ходе которых особое внимание будет обращено на неукоснительное соблюдение оформления трудовых отношений.

Как уже отмечалось выше, в соответствии с Федеральным законом № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» с учетом ограничений, установленных Постановлением № 336, Государственной инспекцией труда города Севастополя больше внимания уделяется **профилактике**.

Основными профилактическими мероприятиями, проводимыми Инспекцией в первом полугодии 2023 года, являлись профилактические визиты, объявление предостережений и консультирование как работников так и работодателей.

Инспекцией с начала года проведено 253 профилактических визита, в т.ч. 7 обязательных, что в 63 раза больше числа проверок за аналогичный период.



Основной задачей профилактических визитов является оказание консультационной поддержки работодателям, предупреждение производственных рисков, недопущение нарушений трудовых прав работников, а также повышение прозрачности федерального надзора в сфере труда.

В ходе визита работодателю давались **рекомендации**, которые не носят

обязательный для исполнения характер, но к которым очень целесообразно прислушаться. По результатам указанных профилактических визитов в более 65 % случаев удалось восстановить трудовые права работников.

Ни один работодатель города не был привлечен к административной ответственности по результатам профилактического визита, акты не составлялись, предписания не выдавались!

При этом, хочу отметить рост проведенных профилактических визитов по инициативе самого работодателя, заинтересованного в соблюдении трудового законодательства, что свидетельствует о востребованности и подтверждает рост доверия работодателей к этому профилактическому мероприятию.

При наличии у Вас вопросов, требующих разъяснений, а также, возможно, изучения документов, Вы можете обратиться с письменным заявлением на имя начальника Инспекции с ходатайством об организации в отношении Вашего учреждения профилактического визита.

В случае поступления подобного ходатайства, в согласованное с Вами время, полномочный представитель Инспекции выйдет на предприятие и в форме профилактической беседы ответит на все возникшие вопросы.

Кроме того, еще одной мерой профилактики является выдача **предостережений**, которые издаются на основании поступивших сведений о возможных нарушениях трудового законодательства. В первом полугодии 2023 года работодателям выдано 86 предостережений, что позволило предотвратить нарушения трудового законодательства в отношении более 150 работников.

Также, в рамках информирования работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведено 480 консультаций и разъяснений норм трудового права, том числе на «горячую линию» поступило 327 обращений. Все обращения рассмотрены в установленные сроки.

Еще одним методом профилактики является **самопроверка**. Ее можно пройти благодаря цифровому сервису Роструда «Электронный инспектор». Цифровой сервис доступен на портале «Онлайнинспекция.рф».

Сервис «Электронный инспектор» - интерактивный информационно-консультационный сервис системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», который дает возможность работодателям проводить самопроверку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

«Электронный инспектор» помогает работодателю провести внутренних аудит соблюдения трудового законодательства в любое удобное время и абсолютно бесплатно.

Как работает "Электронный инспектор":

1. Нужно выбрать и заполнить проверочный лист на интересующую Вас тему.
2. После прохождения самопроверки система выдает:
- заключение об отсутствии или наличии нарушений;

- правовое обоснование;
- инструкции по устранению выявленных нарушений (при их наличии).

Только в 2022 году воспользовались услугами сервиса более 1 млн. работников и работодателей.

Отмечу, что сервис абсолютно анонимный, он не собирает сведения о компании, ошибках и не передает результаты самообследования в Инспекцию.

Типовой алгоритм работы сервиса «Электронный инспектор»



Ну и в завершении я хотела бы обратить внимание на надзор, осуществляемый Инспекцией за нарушениями законодательства об **индивидуальном (персонифицированном) учете**.

С 01 января 2021 года частью 2 статьи 15.33.2 КоАП РФ установлена административная ответственность за непредставление в установленный Федеральным законом № 27-ФЗ срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений, предусмотренных пунктом 2.1 статьи 6 указанного Федерального закона, в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от трехсот до пятисот рублей.

Согласно пункту 2.5 статьи 11 Федерального закона № 27-ФЗ указанные в пункте 2.4 настоящей статьи сведения, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом, представляются: если принимаете или увольняете сотрудника, то сдаете отчет не позднее следующего рабочего дня после издания приказа об оформлении или увольнении, если переводите на другую работу, переименовываете организацию или подаете заявление по форме ведения трудовой книжки, то сдаете отчет не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Всего на сегодня в реестре нарушений порядка ведения электронных трудовых книжек в работе находится более 10 тысяч случаев нарушений в указанной сфере.

За нарушение законодательства об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования порядка и сроков представления сведений (документов), в

соответствии со ст. 15.33.2 КоАП РФ Государственная инспекция труда города Севастополя привлекла к административной ответственности 225 должностных лица предприятий и организаций города Севастополя к административной ответственности. Наложено 135 административных штрафов на сумму 40,5 тыс. руб., за впервые совершенное административное правонарушение вынесено предупреждение 89 должностным лицам.

Наиболее частыми причинами нарушений стали неправильное толкование должностными лицами, ответственными за подачу отчетов, норм Федерального закона № 27-ФЗ – срок подачи отчета вели не от даты приказа, а от даты события. Обращаю внимание, в законе четко указано – **дата приказа** – это необходимо соблюдать.

Кроме того, обращаю внимание, что инспектор возбуждении административного производства часто слышит: - Мы все вовремя отправили, потом исправили в течение 5 дней и Социальный фонд все принял.

Сообщаю, исправленный отчет автоматически признает недостоверным первый поданный отчет, и он попадает в базу. Работодатель несет ответственность не только за своевременность, но и за достоверность подачи отчета – исправление в 5-й срок не освобождает от административной ответственности, но..

При рассмотрении каждого конкретного случая Инспекцией учитываются все смягчающие обстоятельства, документальные доказательства приобщаются к материалам дела. Заявляя о наличии смягчающих обстоятельств, действуйте по принципу «чем больше, тем лучше». Поэтому при рассмотрении дела об административном правонарушении Вы можете представить все документы, которые, на Ваш взгляд, говорят о наличии у вас смягчающих обстоятельств (скриншоты страниц, информация интернет-оператора и т.п.).

Кроме того, в случае установления обстоятельств, исключающих вину работодателя, Инспекцией и вовсе будет принято решение об отсутствии состава административного правонарушения.

В завершении хочу сказать, что мы открыты для взаимодействия и готовы проинформировать Вас в рабочем порядке по возникающим вопросам применения норм трудового права, для чего Вы можете обратиться с письменным заявлением в адрес Инспекции либо по телефону «горячей линии» 53-13-96.

Начальник отдела контроля (надзора)
за соблюдением трудового законодательства
ГИТ г. Севастополя

Ю.А. Серова