

УТВЕРЖДАЮ

Начальник Государственной
инспекции труда города Севастополя

В.И. Дудка

«10» 2023 г.

Доклад
начальника отдела контроля (надзора) за соблюдением трудового
законодательства Государственной инспекции труда города Севастополя
Серовой Юлии Александровны
на публичное обсуждение правоприменительной практики по вопросам
трудового законодательства по итогам 2022 года

Добрый день, коллеги!

Как уже было сказано руководителем Инспекции, нашей главной задачей является контроль за соблюдением трудового законодательства, он направлен на восстановление и защиту прав граждан, в том числе на безопасные условия труда, а также на своевременное получение заработной платы.

Главным инструментом, безусловно, является проведение проверок соблюдения работодателями требований трудового законодательства с последующей выдачей обязательных для исполнения предписаний и привлечением виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Сейчас такой контроль в полной мере у Инспекцией не осуществляется.

В связи с беспрецедентными санкциями и ограничительными мерами в отношении России Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» (далее – Постановление № 336) закреплены особенности организации и проведения государственного контроля. Тем самым с 10 марта 2022 года введен запрет на проведение плановых проверок и ограничения на проведение внеплановых проверок в рамках мер по повышению устойчивости экономики в условиях санкций.

При этом, в соответствии с указанным Постановлением в 2022 году возможна организация контрольных (надзорных) мероприятий, основаниями для проведения которых являются непосредственная угроза причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан либо факты причинения такого вреда, при условии согласования с органами прокуратуры.

Так, в 2022 году в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей Инспекцией введено 43 проверки (в т. ч. 1 плановая проверка), что в 3 раза меньше, чем в аналогичный период 2021 года.

Как видно, значительно снижено количества проводимых проверок в прошлом году, что показывает снижение контрольной и административной нагрузки на предприятия и организации города.

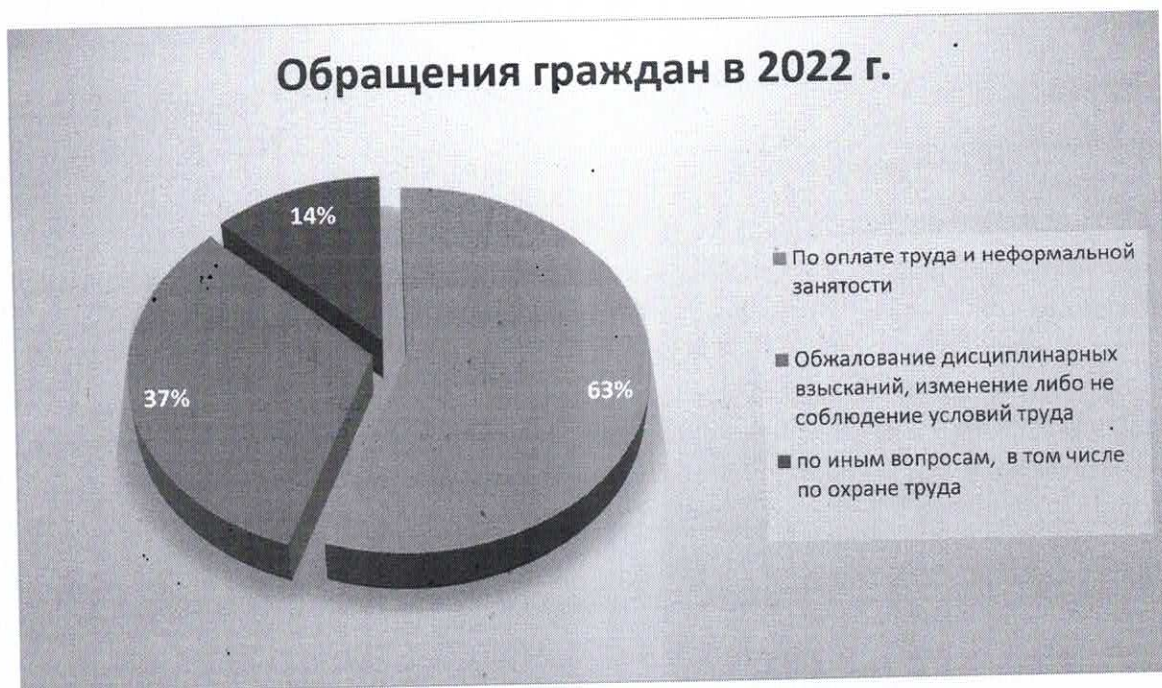
8 плановых проверок заменены на обязательные профилактические визиты.

Как и ранее, большинство контрольных мероприятий проведены по вопросам невыплаты / не полной выплаты заработной платы – 44 %, более 38 % проверок в истекшем периоде проведено по вопросам изменения режима труда и отдыха, а также привлечения работников к дисциплинарной ответственности, и 16 % проверок проведены по иным вопросам, в т. ч. вопросам охраны труда.

Подавляющее большинство внеплановых проверок (более 78 %) проведены на основании поступивших обращений граждан о нарушении их трудовых прав.

Всего в Государственную инспекцию труда города Севастополя в 2022 году поступило 1075 письменных обращений, что незначительно меньше (на 72 обращений), чем в аналогичный период 2021 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 ненадлежащего оформления трудовых отношений (более 63 % обращений), несогласием 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, как и в 1 полугодии 2022 года, так в течение всего 2022 года, так или иначе более 90 % обращений связаны с изменениями в заработной плате работника, будь то, например, ненадлежащее оформление трудовых отношений, дисциплинарное взыскание или работа сверх нормы рабочего времени, которые влекут снижение в оплате

труда.

В ходе проведенных в 2022 году контрольных (надзорных) мероприятий было выявлено 56 нарушений трудового законодательства.

Наиболее распространенными нарушениями трудового законодательства в 2022 году явились нарушения в части оплаты труда, вынесением дисциплинарных взысканий и внесение в трудовые договора работников сведений, которые не соответствуют фактическим условиям работы работника либо условиям локальных актов работодателя.

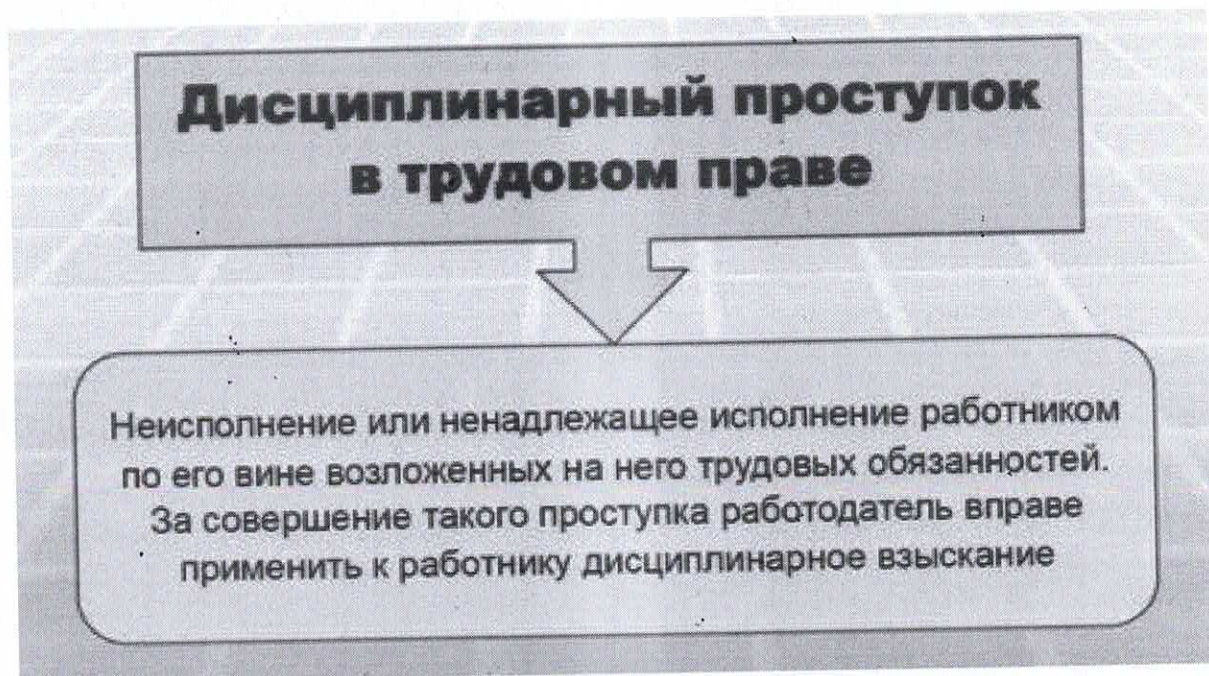
По результатам проверок вынесено 19 предписаний, 17 из которых исполнены в установленный срок, что позволило восстановить права более 200 работников.

Отдельно хочу остановиться, на наиболее распространенные нарушения, выявленных как в ходе проверки, так и в рамках оценки достоверности сведений, проводимой при рассмотрении обращений работников в 2022 году.

Как я уже и говорила выше, наибольший удельный вес имеют нарушения в части оплат труда, но тут все достаточно просто. Нарушаются сроки выплаты заработной платы или расчета при увольнении, все сроки эти знают, но их соблюдение зависит не столько от юридической грамотности работодателя, а в большей степени от финансовой стабильности организации.

Учитывая изложенное, я хотела бы больше внимание уделить примерам из других наиболее часто нарушаемых статей трудового кодекса – дисциплинарная ответственность работника.

Так, в рамках оценки достоверности сведений, содержащихся в обращении работника, установлены факты привлечения работников к дисциплинарной ответственности при отсутствии самого **факта** дисциплинарного проступка.



Установлено, профсоюзная организация организовала экскурсионный

выезд работников в выходной день. По завершении экскурсии один сотрудник, находясь в состоянии алкогольного опьянения, допустил нецензурные высказывания в адрес другого сотрудника.

По возвращении из поездки оскорблённый работник подал ходатайство в адрес профсоюзной организации, а та, соответственно, в адрес работодателя направила письмо с просьбой о принятии мер к «нарушителю».

Работодателем получены письменные пояснения от «нарушившего» работника, который не отрицал вышеизложенные доводы, в своих действиях раскаялся, но отказался компенсировать материально моральный вред другому работнику.

По результатам разбирательства, работодателем принято решение об увольнении работника в связи с ненадлежащим выполнением им должностных обязанностей, выразившееся в несоблюдении этики, предусмотренной локальным актом предприятия.

Работник обжаловал данные действия в суде, и формулировка увольнения была изменена на «увольнение по собственному желанию», суд признал, в действиях работодателя нарушение статьи 192 Трудового кодекса РФ – факт неисполнения работником должностных обязанностей, в т. ч. неэтичного поведения, в нерабочее время не может являться дисциплинарным проступком.

Еще пример, работник уволен по пункту 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ – принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Увольнение по указанному основанию относится к дисциплинарному взысканию, и соответственно, должно быть вынесено с соблюдением процедуры, предусмотренной статьями 192 и 193 Трудового кодекса РФ.

Установлено, работник ранее занимал должность руководителя, в настоящее время является бухгалтером этой же организации, со слов действующего руководителя, будучи руководителем работник, неправомерными действиями завладел имуществом организации и отказывается передать его новому руководителю, тем самым препятствуя деятельности организации уже сейчас.

По результатам изучения представленных документов в рамках оценки достоверности сведений Инспекцией сделан вывод об отсутствии дисциплинарного проступка, поскольку работник на момент применения к нему дисциплинарного взыскания не занимает должность, предусмотренную пунктом 9 статьи 81 Трудового кодекса РФ, а соответственно – отсутствует факт дисциплинарного проступка (тем более, что ущерб не был доказан). Работодателю выдано предостережение об отмене приказа, приказ об увольнении работодателем добровольно отменен, работник восстановлен в должности.



Кроме того, часто имеет место нарушение **процедуры** применения к работникам дисциплинарных взысканий, предусмотренной статьей 193 Трудового кодекса РФ.

Кодексом предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменные пояснения.

Важно! Вы должны доказать, что затребовали письменные пояснения, зафиксировать время их затребования, по истечении полных 2 рабочих дней (рабочих дней работника!) зафиксировать получение, обратите внимание, **письменных** пояснений, при отсутствии пояснений вообще или отсутствии пояснений на не все заданные работнику вопросы (если их было несколько), составить соответствующий акт. Все собранные доказательства дисциплинарного проступка и должны лечь в основу приказа.

И всю эту процедуру Вы должны провести в течение 1 месяца с момента обнаружения нарушения, не считая времени болезни и отпуска работника.

Напоминаю, что привлечение к дисциплинарной ответственности – право, а не обязанность работодателя! (часть 1 статьи 22 Трудового кодекса РФ).

Возвращаясь к итогам деятельности Инспекции за 2022 год, хочу добавить, что с 19 ноября 2022 года в Постановление № 336 внесены изменения, согласно которым по решению руководителя (заместителя руководителя) Инспекции в рамках осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в случае поступления от работников обращений (информации), содержащих сведения о массовых (более 10 процентов среднесписочной численности или более 10 человек) нарушениях работодателями их трудовых прав, связанных с полной или частичной невыплатой заработной платы свыше одного месяца, проводится внеплановая проверка (при условии ее согласования прокуратурой).

На основании вышеуказанных изменений во 2 полугодии 2022 года Инспекцией проведены 3 внеплановые проверки по вопросам оплаты труда.

В ходе данных проверок выявлена задолженность перед 138 работником на общую сумму более 17 млн. рублей, выдано 3 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 8 млн рублей.

В связи с неисполнением 2 предписаний инспекцией вынесено 132 решений о принудительном взыскании заработной платы, по которым возбуждены исполнительные производства.

Всего по результатам предпринимаемых инспекцией мер (в т. ч. и профилактических) в 2022 году погашена задолженность по заработной плате на общую сумму более 20 млн. руб.

Еще одним из частых видов нарушений трудового законодательства является невыплата процентов (денежной компенсации) при выплате задержанной заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Хочу обратить еще раз Ваше внимание, что в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ выплата процентов (денежной компенсации) за нарушение сроков выплаты заработной платы производится **одновременно** с выплатой задержанной заработной платой, **независимо от наличия вины** работодателя в нарушение сроков выплаты.

Инспекцией в 2022 году за допущенные нарушения 147 виновных лица, в том числе юридических и должностных, привлечены к административной ответственности.

Наказанию в виде штрафов подверглись 5 должностных и 10 юридических лиц на общую сумму более 139 тыс. руб.

В том числе за отчетный период рассмотрено 63 дела об административных правонарушениях, возбужденных органами прокуратуры, из которых по 9 вынесены постановления о назначении административного наказания в виде штрафа, по 1 вынесено постановление о прекращении административного производства, по 53 – назначено наказание в виде предупреждения.

В соответствии с положениями частей 1, 2, 3 статьи 19.4.1 КоАП РФ (воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора) судами) принято 12 решений о назначении административных наказаний на основании протоколов, составленных должностными лицами инспекции труда, на общую сумму более 240 тыс. руб.

Слайд № 6

Как уже говорилось мною в начале выступления, в связи с ограничениями, установленными Постановлением № 336, Государственная инспекция труда города Севастополя больше внимания уделяется профилактике.

В 2022 году Инспекцией планомерно проводится работа, направленная на **предотвращение** нарушения работодателями трудового законодательства. Основной задачей является не привлечение компаний к ответственности, а создание механизма, позволяющего снизить вероятность совершения работодателями нарушений в отношении работников.

Среди таких мероприятий был профилактический визит.

Государственной инспекцией труда города Севастополя в 2022 году проведено 340 профилактических визитов, что в 8 раз больше числа проверок.

В ходе указанных профилактических визитов в более 60 % случаев удалось восстановить права работников. В ходе визита работодателю давались **рекомендации**, которые не носят обязательный для исполнения характер, но к которым очень целесообразно прислушаться.

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

Обращаю Ваше внимание, что лучше не скрывать возникающие у Вас вопросы в рамках трудовых отношений и предоставлять все имеющиеся в Вашем распоряжении документы для установления точной картины в случае запроса инспектора.

В рамках информирования работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права проведено 1185 консультаций и разъяснений норм трудового права, том числе на «горячую линию» поступило 848 обращений. Все обращения рассмотрены в установленные сроки.

Хотелось бы обратить Ваше внимание, что профилактические визиты могут проводиться Инспекцией как при наличии информации о готовящихся и совершенных нарушениях трудового законодательства, так и по инициативе самого контролируемого лица.

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 2022 году работодателям выдано 105 предостережений, что позволило предотвратить нарушения трудового законодательства в отношении более 100 работников.

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

Как работает "Электронный инспектор":

1. Нужно заполнить проверочные листы, которые изменяют последовательность контрольных вопросов в зависимости от предоставляемых ответов.
2. После прохождения самопроверки система выдает:
 - заключение об отсутствии или наличии нарушений;
 - правовое обоснование;
 - инструкции по устранению выявленных нарушений.

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

Внимание, работодатель!!!

За уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение договора ГПХ, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, работодатель может быть привлечен к административной ответственности (статья 5.27 КоАП РФ)

Лицо, привлекаемое к ответственности	Меры ответственности
Должностное лицо	административный штраф от 10 тыс.руб. до 20 тыс.руб., за аналогичное повторное административное правонарушение – дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет
Лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица	административный штраф от 5 тыс.руб. до 10 тыс.руб., за аналогичное повторное административное правонарушение – административный штраф от 30 тыс.руб. до 40 тыс.руб.
Юридическое лицо	административный штраф от 50 тыс.руб. до 100 тыс.руб., за аналогичное повторное административное правонарушение – административный штраф от 100 тыс.руб. до 200 тыс.руб.

Еще одной из важных задач Инспекции является вопрос 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 говорят и поступившие в инспекцию обращения граждан. В 2022 году более 320 граждан обратились в инспекцию с жалобами на ненадлежащее оформление трудовых отношений, заключение гражданско-правовых договоров.

По результатам оценки достоверности сведений работодателям направлено 15 предостережений о необходимости соблюдения требований к письменному оформлению трудовых отношений.

По результатам взаимодействия с работодателями без проведения КМН положительно решен вопрос по 82 обращениям (заявители выразили благодарность в адрес Инспекции и отозвали заявления).

Проведено 27 профилактических визитов в целях информирования и консультирования работодателей по вопросам надлежащего оформления 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.

Инспекцией ведется активная работа по информированию населения города по вопросу неформальной занятости. Видео ролик по вопросам неформальной занятости размещен в общественном транспорте города Севастополя, транслируется каждые 40 минут. В настоящее время заключен договор с радиокomпанией «Севастополь FM», ведется подготовка информационного сообщения для размещения на радио.

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, переименовываєте 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 15 000 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 54 должностных лица предприятий и организаций города Севастополя к административной ответственности (все – в виде предупреждений).

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.

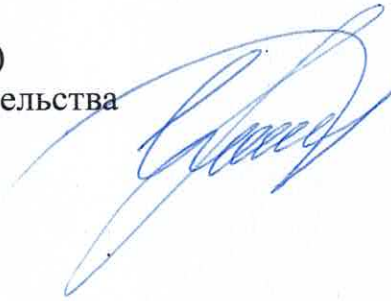
Кроме того, обращаю внимание, что инспектор возбуждении административного производства часто слышит: - Мы все вовремя отправили, потом исправили в течение 5 дней и Социальный фонд все принял.

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.).

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