

Некоммерческая организация  
«Пермский фонд развития предпринимательства»

Частное учреждение дополнительного профессионального образования  
«Учебно-методический центр «БАЗИС»

методические материалы к семинару

**РИСК – ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПРИ ПРОВЕРКЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА В 2018 ГОДУ: ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Составитель: **САПРЫКИН ЕВГЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ**, практикующий юрист (специализация: трудовое право), руководитель практики по трудовым спорам Консалтинговой группы «БАЗИС», автор семинаров, статей и учебных пособий по вопросам трудового права

Мероприятие организовано НО «Пермский фонд развития предпринимательства» по заданию Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края в рамках реализации государственной программы Пермского края «Экономическая политика и инновационное развитие», утвержденной постановлением Правительства Пермского края от 03.10.2013 № 1325-п.

## **1. ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОЛНОМОЧИЯ**

Согласно ст. 354 ТК РФ, Федеральная инспекция труда (ФИТ) - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

К принципам деятельности ФИТ относятся:

- уважение
- соблюдения прав и свобод человека и гражданина
- законность
- объективность
- независимость
- гласность.

Основные задачи ФИТ определены ст. 355 ТК РФ, к ним относится обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 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.

Полномочия ФИТ:

1. осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, 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 Российской Федерации;
2. анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
3. осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
4. направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
5. проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
6. обобщает практику применения, анализирует причины нарушений

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

7. анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
8. принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
9. запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;
10. 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;
11. осуществляет информирование и консультирование работодателей и

- работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
12. информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;
  13. готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;
  14. проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;
  15. направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;
  16. направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом

нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

17. направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
18. иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **2. ОСНОВНЫЕ НПА, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФИТ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА**

- Конвенция МОТ N 81 об инспекции труда (1947) и Протокол к ней (1995)
- Трудовой кодекс РФ (гл. 57)
- ФЗ от 26.12.2008 № 294 «О защите прав ЮЛ и ИП при осуществлении государственного контроля и муниципального контроля»
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 октября 2012 г. N 354н "Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»
- Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства»
- Методические рекомендации по применению должностными лицами государственных инспекций труда Закона N 294-ФЗ, утв. приказом Роструда от 24.01.2011 N 14

Статьи 357 и 358 ТК РФ закрепляют основные права и обязанности государственных инспекторов труда при проверке соблюдения трудового законодательства на территории предприятий, организаций, учреждений.

К ним относятся - беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц; запрашивать у

работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве; 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; направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; 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 знания требований охраны труда; запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным



требованиям охраны труда; 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 Российской Федерации; 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; предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

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 суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также 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, 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.

### 3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц).

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

**Основанием для проведения внеплановой проверки является:**

- истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- поступление в федеральную инспекцию труда:
  1. обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах

нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

2. обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;
3. запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 ТК РФ;
4. наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

#### **Плановая проверка осуществляется по 3 основаниям:**

- 1) по истечении 3 лет со дня государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя;

- 2) по истечении 3 лет со дня окончания последней плановой проверки юридического лица или индивидуального предпринимателя;
- 3) в связи с началом осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности.

Во время проведения проверки государственный инспектор труда может потребовать следующие документы:

- 1) устав организации (копия);
- 2) штатное расписание и изменения к нему (за период, определяемый проверяющим лицом);
- 3) положения о структурных подразделениях - при условии, что функционирование структурных подразделений предусмотрено штатным расписанием;
- 4) коллективный договор (копия), если он действует у данного работодателя;
- 5) правила внутреннего трудового распорядка (копия);
- 6) должностные (рабочие) инструкции (выборочно);
- 7) инструкции по основным видам деятельности;
- 8) инструкции по охране труда (выборочно);
- 9) положение (инструкция, регламент и др.) о защите персональных данных работников;
- 10) положение об охране труда работников;
- 11) положение о материальном стимулировании работников;
- 12) положение об аттестации работников;
- 13) положение о корпоративном (профессиональном) обучении, в т.ч. ученическом обучении и обучении в области охраны труда;
- 14) график отпусков и изменения к нему (за период, определяемый

проверяющим лицом);

15) график сменности - при условии, что соответствующий режим применяется у данного работодателя;

16) журналы (книги) учета документации отдела кадров (выборочно);

17) альбом форм документов по кадровому делопроизводству;

18) приказы и распоряжения (кадровые, а также изданные отделом кадров по вопросам основной деятельности);

19) трудовые договоры и соглашения об изменении (дополнении) их условий;

20) личные дела;

21) трудовые книжки;

22) личные карточки;

23) договоры о полной материальной ответственности;

24) форма расчетного листка;

25) листки временной нетрудоспособности;

26) список работников, имеющих право на дополнительный отпуск;

27) перечень должностей (профессий) с ненормированным рабочим днем;

28) документы по нормированию труда (нормы, нормативы);

29) документы по учету рабочего времени;

30) документы по рассмотрению трудовых споров;

31) документы по расследованию несчастных случаев и профзаболеваний;

32) документы по назначению пенсий и пособий;

33) документы по обязательному медицинскому освидетельствованию работников;

34) образец расчета выплат по возмещению вреда здоровью;

35) справка об имеющейся задолженности по заработной плате.

Законодатель устанавливает ограничения, связанные с проверкой государственного инспектора труда. К таким ограничениям относятся – требование не относится к полномочиям ФИТ; осуществление проверки производится при отсутствии руководителя юридического лица (его представителя), либо индивидуального предпринимателя; требуемые документы не являются объектом проверки; государственный инспектор труда не имеет права превышать сроки проведения проверки.

### **Сроки проверки:**

- общий срок каждой из проверок не может превышать 20 рабочих дней;
- для субъектов малого предпринимательства – 50 часов в год;
- для субъектов микропредприятий до 15 часов в год;
- в исключительных случаях, возможно продление срока до 20 дней, для малых предприятий до 50 часов, для микро – до 15 часов.

По результатам проверки государственный инспектор труда составляет акт в 2-х экземплярах, который должен содержать:

- 1) дата, время и место составления акта проверки;
- 2) наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля;
- 3) дата и номер распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля;
- 4) фамилии, имена, отчества и должности должностного лица или должностных лиц, проводивших проверку;
- 5) наименование проверяемого юридического лица или фамилия, имя и отчество индивидуального предпринимателя, а также фамилия, имя, отчество

и должность руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, уполномоченного представителя индивидуального предпринимателя, присутствовавших при проведении проверки;

б) дата, время, продолжительность и место проведения проверки;

7) сведения о результатах проверки, в том числе о выявленных нарушениях обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, об их характере и о лицах, допустивших указанные нарушения;

8) сведения об ознакомлении или отказе в ознакомлении с актом проверки руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя, присутствовавших при проведении проверки, о наличии их подписей или об отказе от совершения подписи, а также сведения о внесении в журнал учета проверок записи о проведенной проверке либо о невозможности внесения такой записи в связи с отсутствием у юридического лица, индивидуального предпринимателя указанного журнала;

9) подписи должностного лица или должностных лиц, проводивших проверку.

В течение 15 дней работодатель имеет право обжаловать акт о проверке в вышестоящую инспекцию труда, либо в суд.

Проверяющий выдаёт предписание с указанием срок устранения нарушений, контролирует устранение этих нарушений и приводит повторную проверку.



#### **4. АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА. УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

В соответствии со статьей 23.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27, а также статьями 5.28 – 5.34, 15.34, рассматривает в пределах своих полномочий федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Глава 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) носит название "Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

В соответствии со статьей 353 ТК РФ указанной главы федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Итак, в пределах "юрисдикции" Федеральной инспекции труда находятся следующие правонарушения, предусмотренные КоАП РФ:

– нарушение законодательства о труде и об охране труда (статья 5.27 КоАП РФ);

– уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (статья 5.28 КоАП РФ). Объективная сторона выражается в уклонении работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушении установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки;

– непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (статья 5.29 КоАП РФ);

– необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (статья 5.30 КоАП РФ);

– нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (статья 5.31 КоАП РФ);

– уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (статья 5.32 КоАП РФ). Выражается, в том числе, в непредоставлении помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создании препятствий проведению такого собрания (такой конференции);

– невыполнение соглашения (статья 5.33 КоАП РФ);

– увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (статья 5.34 КоАП РФ);

– сокрытие страхового случая (наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) (статья 15.34 КоАП РФ).

Также следует отметить, что рассматривать дела об административных правонарушениях от имени Федеральной инспекции труда вправе:

– главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

– главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

– главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

– руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

– руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

– начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

Согласно новой редакции статьи 5.27 КоАП РФ, штрафы за нарушение трудового законодательства и трудового права для должностных лиц и предпринимателей составят от 1 000 до 5 000 рублей, для юридических лиц – от 30 000 до 50 000 рублей.

При повторном нарушении должностные лица будут оштрафованы на сумму от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалифицированы на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф в размере от 10 000 до 20 000 рублей, а организациям от 50 000 – 70 000 рублей.

Пунктом 2 статьи 5.27 КоАП РФ предусмотрено наказание за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это, если с работником не заключен трудовой договор, который будет взиматься с граждан в размере от 3 000 до 5 000 рублей, для должностных лиц – от 10 000 до 20 000 рублей.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора: для должностных лиц – 10 000 – 20 000 рублей, для предпринимателей – 5 000 – 10 000 рублей, для юридических лиц – 50 000 – 100 000 рублей.

При повторном нарушении граждане будут оштрафованы на 5 тысяч рублей, должностных лиц дисквалифицируют на срок от одного года до трех лет. Индивидуальным предпринимателям за повторное нарушение придется заплатить штраф от 30 000 до 40 000 рублей, а организациям от 100 000 до 200 000 рублей.

Также, КоАП РФ дополнен новой статьей 5.27.1, предусматривающей ответственность за нарушение требований охраны труда.

Вводится предупреждение или штраф для должностных лиц и предпринимателей – от 2 000 до 5 000 рублей, для юридических лиц – от 50 000 до 80 000 рублей.

Нарушение компанией порядка проведения специальной оценки условий труда, согласно новой статье 14.54 КоАП РФ, влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей, на юридических лиц – от 70 000 до 100 000 рублей. Эксперт организации, совершивший при проведении специальной оценки условий труда нарушение, несет ответственность как должностное лицо.

Кроме этого будет усилена ответственность за проведение специальной оценки условий труда. Так статьей 14.54. КоАП РФ предусмотрены следующие штрафы:

Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей; на юридических лиц – от 70 000 до 100 000 рублей.

Повторное аналогичное административное правонарушение, повлечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 000 до 50 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц – в размере от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

#### Уголовная ответственность.

При выявлении серьёзных нарушений трудового законодательства, государственный инспектор труда обращается в правоохранительные органы для возбуждения уголовных дел.

Действующий Уголовный Кодекс РФ предусматривает следующие

преступления в сфере трудового права:

*Статья 143. Нарушение требований охраны труда*

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

*Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет*

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

*Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат*

1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в

размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, -

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за



период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечание. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

*Сроки давности привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства:*

- 1) административная ответственность через 1 год, согласно ст. 4.5 КоАП РФ.
- 2) уголовная ответственность:
  - а) за преступления небольшой тяжести - 2 года;
  - б) средней тяжести – 6 лет;
  - в) тяжкие – 9 лет;
  - г) особо тяжкие – 15 лет (ст. 78 УК РФ).

## **5. ПОЛНОМОЧИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

Основными НПА является:

- 1) Трудовой Кодекс РФ;
- 2) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 сентября 2011 г. N 1065н "Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве"

К полномочиям ФИТ в этой области относятся:

1. рассматриваются имеющиеся в территориальном органе Роструда документы, содержащие сведения о соблюдении работодателем установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, включая сведения:

- а) о начале предпринимательской деятельности;
- б) о пострадавшем от несчастного случая на производстве, обратившемся или доставленном в медицинскую организацию;
- в) сообщениях работодателей о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях их предупреждения;
- г) актах предыдущих проверок, материалах дел об административных правонарушениях в отношении руководителей и должностных лиц юридического лица или индивидуального предпринимателя.

2. Направляет запрос с требованием о предоставлении следующих документов:

а) выписки из уставных и организационно-распорядительных документов, содержащие сведения о направлениях производственной деятельности, структуре и общей численности работников проверяемого ЮЛ или ИП;

б) персональные сведения о руководителях и главных (ведущих) специалистах, в том числе по охране труда, проверяемого юридического лица или индивидуального предпринимателя (должности, фамилии, имена и отчества, размер заработной платы);

в) сведения о проводимых юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем (на его территории) работах, выполняемых на основе заключенных гражданско-правовых договоров, с указанием реквизитов подрядных организаций;

г) сведения о результатах проверок данного юридического лица или индивидуального предпринимателя, ранее проведенных уполномоченными органами федерального государственного надзора по вопросам, связанным с целью проводимой проверки;

д) данные о состоянии производственного травматизма у данного юридического лица или индивидуального предпринимателя, включая количество пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, в том числе в результате групповых несчастных случаев, несчастных случаев с тяжелым или смертельным исходом, происшедших в течение трех лет, предшествовавших проверке, с указанием структурных подразделений;

е) копии журналов регистрации несчастных случаев на производстве, происшедших в течение трех лет, предшествовавших проверке;

ё) персональные сведения о количестве работников, уволенных

работодателем в течение трех лет, предшествовавших проверке, вследствие их смерти либо установления стойкой утраты трудоспособности (инвалидности), с указанием структурных подразделений, в которых они работали;

ж) копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших у юридического лица или индивидуального предпринимателя в текущем и предыдущем годах;

з) изданные работодателем приказы (распоряжения) по результатам расследования несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших у юридического лица или индивидуального предпринимателя в текущем и предыдущем годах;

Указанные в запросе документы представляются в виде копий, заверенных печатью и подписью руководителя (уполномоченного должностного лица) юридического лица или индивидуального предпринимателя, в течение **10 рабочих дней** со дня получения мотивированного запроса.

По окончании проверки инспектором составляется **акт**.

Акт составляется в 2-х экземплярах. К акту прилагаются все материалы, связанные с проверкой. Акт хранится на предприятии 45 лет.