**Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда по итогам 4 квартала 2017года**

**на территории Нижегородской области**

***Вступление***

Нормы трудового права, соблюдение которых является непосредственным предметом федерального государственного надзора, содержатся в многообразных правовых источниках, виды которых перечислены в статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты работодателя не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (статьи 6 – 9 ТК РФ).

Проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность правоприменительной деятельности, и существенно ограничивающими возможность должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, а также оперативно находить и правильно применять необходимые нормы права, являются:

отсутствие должной систематизации трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;

неопределенность правового регулирования, вызванная наличием в трудовом праве пробелов и коллизий, а также отсутствием подкрепления отдельных норм ТК РФ;

непринятие уполномоченными органами государственной власти нормативно-правовых актов в развитие бланкетных норм ТК РФ.

В целях обобщения и анализа правоприменительной практики Рострудом был издан приказ от **14.11.2016 № 460**«Об установлении порядка сбора, обобщения и анализа правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда и расследования несчастных случаев, в том числе в целях выявления и устранения устаревших, дублирующих и избыточных обязательных требований, устранения избыточных контрольно-надзорных функций».

***Правоприменительная практика организации и проведения государственного контроля (надзора) в сфере труда:***

Государственной инспекцией труда в Нижегородской области по окончанию 4 квартала 2017 года в порядке реализации представленных полномочий в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей было проведено **2181** проверка по вопросам соблюдения трудового законодательства (отношение проверок 2017 года к предыдущему году составило **121** %).

Снижение количества проверок произошло по плановым проверкам (**91 %**, проведено 118 в 2017 году, 129 – в 2016 году).

Рост проверок произошел по количеству внеплановых проверок (**124%**, проведено – 2063 проверки в 2017 году, 1662 проверки – в 2016 году. Увеличение внеплановых проверок объясняется увеличением количества жалоб работников, поступивших в инспекцию труда. Так в 2017 году в инспекцию поступило – **7990** обращений, в 2016 году – **5500** обращений(145%).

Наибольшее количество внеплановых проверок связано, по-прежнему, с проверкой фактов не выплаты заработной платы в установленные сроки, поскольку активность граждан в защите своих трудовых прав этом направлении проявляется очень сильно.

В этом вопросе также играет роль качественное изменение уровня информационной открытости территориальных органов Роструд как в общем, так и Государственной инспекции труда в Нижегородской области в целом. Например появление и развитие электронных сервисов Роструда, введение новых законодательных и нормативных правовых актов, касающихся трудовых отношений, размещение оперативной информации в СМИ о проведенной работе в данном направлении.

В связи с изменением действующего законодательства в части внесения изменений в Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» в 2017 году снижена доля плановых проверок **(применение Гострудинспекцией в Нижегородской области риск-ориентированного подхода).**

Анализ поступивших **8 тыс.** обращений граждан в Государственную инспекцию труда в Нижегородской области по итогам 4 квартала 2017 года позволяет установить, что наиболее актуальными вопросами, которые возникают при обращении в инспекцию, по-прежнему остаются:

-невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы - **4144** обращений (2673 за аналогичный период 2016 г.);

-правоотношения, носящие характер индивидуального трудового спора – **1041** обращения (1046 за аналогичный период 2016 г.).

-Увеличилось количество обращений, поступивших в форме электронного документа – **1242** (1006 за аналогичный период 2016 г.).

В ходе проведенных надзорных мероприятий в указанном периоде было выявлено **3137** нарушений трудового законодательства.

Анализ выявленных нарушений требований трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что наиболее частые нарушения допускаются работодателями по вопросам:

* по охране труда – **1374** нарушения;
* оплаты и нормирования труда – **792** нарушения;
* по оформлению трудовых договоров – **144** нарушения.
* по другим вопросам – **827** нарушений.

Удельный вес устраненных нарушений в общем количестве выявленных нарушений – **85%.**

Общее количество выданных предписаний по итогам проверок – **683**, из них исполненных в установленный срок – **553**. Количество работников, права которых восстановлены в результате выданных предписаний – **37828** человек.

**Основными причинами нарушений трудового законодательства можно отметить следующие:**

1) Низкая степень заинтересованности самих работников в соблюдении в отношении них трудового законодательства в период действия трудовых отношений, во время исполнения трудовых обязанностей. Не желая создавать конфликтные ситуации и имея достаточное материальное стимулирование со стороны работодателя в виде выплаты денежных сумм, не оговоренных трудовым договором, работники в большинстве случаев не заинтересованы в соблюдении в отношении них трудового законодательства в том виде, в котором требует Трудовой кодекс РФ. В большинстве случаев, уже после увольнения гражданин обращается в Гострудинспекцию для разрешения спорных вопросов, зачастую носящих признаки индивидуально-трудового спора. Данный вывод подтверждается тем, что большинство обращений поступает в инспекцию уже от уволенных работников в части разрешения именно спорных моментов.

2) Незнание норм трудового законодательства самими работодателями, в основном данная причина характерна для организаций малого бизнеса, в которых отсутствует штатная единица сотрудника кадровой службы и охраны труда.

3) Неинформированность персонала работодателя по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

***Оплата труда***

В 2017 году Государственной инспекцией труда в Нижегородской области проведено проверок по оплате труда – **476**, выявлено нарушений по оплате труда – **792**. Наложено **575** штрафов за нарушения по оплате труда.

Выдано **222** предупреждения за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы.

Общая сумма наложенных административных штрафов за нарушения по оплате труда – **9 763** тыс. рублей. По результатам надзорных мероприятий, по предписаниям Государственной инспекции труда в Нижегородской области **4770** работникам выплачена задержанная заработная плата в общей сумме **260 млн.797** тыс. рублей.

**Исходя из анализа допускаемых в сфере оплаты труда нарушений, наиболее распространенными нарушениями являются:**

* невыплата работникам заработной платы в полном размере (нарушение абзаца 5 части 1 статьи 21 ТК РФ);
* нарушение сроков выплаты заработной платы (нарушение статьи 136 ТК РФ);
* невыплата причитающихся средств при увольнении работника (нарушение статьи 140 ТК РФ);
* нарушение сроков оплаты отпуска (нарушение статьи 136 ТК РФ);
* отсутствие повышенной оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (нарушение статей 146, 147, 148, 315, 316, 317 ТК РФ).

**Анализ причин нарушений трудового законодательства по вопросам выплаты заработной платы и принятию мер по ее погашению (количество и виды выданных предписаний, анализ исполнения предписаний).**

1) Работодателями по-прежнему отдается приоритет хозяйственной деятельности организации, вопросы получения прибыли являются приоритетными. Соблюдение требований трудового законодательства ограничивает возможности по получению максимальной прибыли (письменное оформление трудовых отношений – финансовые потери работодателя на налогах по заработной плате, выплате отпускных и оплате больничных, оплате сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни).

2) Одной из причин нарушений по оплате труда, формирующей задолженность по заработной плате является не оплата заказчиком выполненной работы. Так, на одном заседании рабочей группы представители одной из охранной фирмы пояснили, что выполняли работы по охране объектов строящейся линии метро. В настоящее время данные договоры расторгнуты, заказчиком оказанные охранные услуги не оплачены, размер задолженности составляет порядка 10 млн. руб. По данной причине образовалась значительная задолженность по зарплате перед работниками, охранявшими объекты метро.

3) Одна из причин образования задолженности по заработной плате - нехватка заказов. Так, например у одного работодателя задолженность по заработной плате образовалась по причине нехватки заказов, в т.ч. с учетом сезонности спроса на выпускаемую продукцию (инструменты), а также наличия значительной кредиторской задолженности, сформировавшейся за предыдущие периоды.

**Вопросы, связанные с задолженностью по заработной плате стоят на особом контроле Государственной инспекции труда в Нижегородской области.**

Проводится постоянный мониторинг организаций, у которых выявляется задолженность по заработной плате. Обобщенная информация направляется ежемесячно в Прокуратуру Нижегородской области, Правительство Нижегородской области, в Нижегородстат, в СУ СК НО.

**Государственной инспекцией труда в Нижегородской области по поручению Роструда с ноября 2017 года началась проводиться сверка по организациям, имеющим задолженность по заработной плате с Прокуратурой Нижегородской области, Правительством Нижегородской области, Управлением Службы судебных приставов по Нижегородской области.**

По результатам сверки включены в реестр должников по заработной плате новые организации, имеющие задолженность по заработной плате. Сумма задолженности по заработной плате по результатам сверки изменилась с 140 млн. рублей до 216 млн. рублей.

Сверка будет проводиться на постоянной основе. Результат сверки будет направляться в Роструд ежемесячно.

**Государственной инспекцией труда в Нижегородской области в рамках регулирования вопроса по направлению материалов для возбуждения уголовных дел по ст.145.1 УК РФ со Следственным управлением Следственного комитета РФ по Нижегородской области 27.07.2017г. подписано новое Соглашение о взаимодействии.**

В соответствии с Соглашением Государственная инспекция труда в Нижегородской области в случае выявления в ходе плановых/внеплановых проверок и других надзорных мероприятий признаков преступлений, относящихся к подследственности следователей Следственного комитета Российской Федерации, без принятия решения о привлечении виновных должностных лиц к административной ответственности направляет напрямую в Следственное управление материалы для проведения проверки в порядке статей 144-145 УПК РФ.

Следственное управление в свою очередь организует проведение проверок в порядке статей 144, 145 УПК РФ по материалам, содержащим признаки преступлений, поступившим из Гострудинспекции; представляет информацию, необходимую для исполнения настоящего Соглашения; приглашает представителей Гострудинспекции на совещания, коллегии, иные мероприятия, проводимые Следственным управлением по вопросам, относящимся к предмету Соглашения; при отсутствии оснований в регистрации материалов в КРСП незамедлительно возвращает материалы в инспекцию для решения вопроса о привлечении виновных лиц к административной ответственности; в случаях принятия по результатам проверок постановлений об отказе в возбуждении уголовного дела, в течение суток после вынесения таких решений, при наличии в действиях лиц признаков административного правонарушения и не истечение сроков привлечения к данному виду ответственности, обеспечивает выделение территориальными следственными отделами необходимых материалов и их направление в Гострудинспекцию для рассмотрения вопроса о привлечении виновных лиц к административной ответственности.

Количество направленных материалов в органы следствия в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях: в связи с несчастными случаями на производстве (в соответствии со статьей 143 Уголовного кодекса РФ), всего – 119, - в связи с нарушениями законодательства об оплате труда (в соответствии со статьей 145-1 Уголовного кодекса РФ), всего – 5.

**Организации, имеющие задолженность по заработной плате, рассматривались, в том числе, по предложениям Гострудинспекции в Нижегородской области на межведомственных рабочих группах при Правительстве Нижегородской области, Прокуратуре Нижегородской области.**

***Легализация трудовых отношений***

Общее количество проверок Гострудинспекции в Нижегородской области в 2017 году, по итогам проведения которых, выявлены правонарушения по оформлению трудовых отношений составило **144** проверок. Общее количество выявленных нарушений по оформлению трудовых отношений составило – **112.** В 2017 году количество оформленных по требованию госинспекторов труда трудовых договоров, всего – **812**, в том числе ранее не оформленных в нарушение трудового законодательства – **58**.

Проведено **48** проверок в хозяйствующих субъектах, выплачивающих заработную плату меньше минимального размера оплаты труда в Нижегородской области. Общая сумма произведенных доплат до минимального размера оплаты труда по итогам проверок составила **1920** тыс. рублей.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения в 2017 году инспекцией наложено **157** административных штрафов, за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем (часть 3 статьи 5.27 КоАП РФ) - **9**.

В качестве примеров, где выявлены нарушения в части не оформления трудовых отношений можно привести следующие:

В Государственную инспекцию труда в Нижегородской области поступило обращение работника, согласно которому он работал в ООО МК «ФП» в должности оператора, однако трудовой договор с ним в письменном виде не заключили, в организации трудоустроен неофициально. В качестве доказательства наличия трудовых отношений работником представлен пропуск в офис работодателя. Согласно представленным документам, объяснению генерального директора указанной организации трудовой договор с данным работником не заключался, приказ о его приёме на работу не издавался. Кроме того, в табелях учёта рабочего времени, в книге учёта движения трудовых книжек и вкладышей в них фамилия работника также отсутствовала.

Проверкой был обнаружен документ по обязательству о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных), не содержащей сведений, составляющих государственную тайну, согласно которому данный работник предупреждался, что на период исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией (должностным регламентом) ему будет предоставлен допуск к конфиденциальной информации (персональным данным). Также работник предупреждался о привлечении к дисциплинарной ответственности в случае нарушения приведённого обязательства. Генеральным директором ООО МК «ФП» дано объяснение, согласно которому обязательство о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных), не содержащих сведений, составляющих государственную тайну с работником формировались для его допуска к проведению стажировочных работ. Дальнейшие трудовые отношения с ним не устанавливались в связи с его отсутствием.

ГИТ в НО был сделан запрос арендодателю ООО «Э», согласно полученного ответа установлено, что пропуск, выданный работнику в офис работодателя, является постоянным, пропуска выдаются только сотрудникам арендатора, работник регулярно посещал офис работодателя за весь период его работы.

Исходя из собранных документов, было установлено нарушение статьи 67 ТК РФ со стороны работодателя, в части не заключения трудового договора с данным работником. Работодатель был привлечен к административной ответственности по ч. 4 статьи 5.27 КоАП РФ, с работником был заключен трудовой договор в письменной форме.

В структурном подразделении одного Нижегородского работодателя в Детском оздоровительном лагере было установлено, что с работниками лагеря заключают договоры подряда, которые фактически регулируют трудовые отношения. В договорах подряда с 51 работником были выявлены признаки трудовых отношений такие как: п. 1.2. «Подрядчик» ознакомившись с условиями работы в ДОЛ, с требованиями должностных инструкций и инструкций по пожарной безопасности обязуется выполнять следующую работу в детском оздоровительном лагере в должности: плотник, обеспечить безопасные условия для жизни и здоровья детей во время отдыха, именуемую в дальнейшем «Работа». П. 1.3. Срок исполнения работ с 01 июля 2017г. по 31 июля 2017г. «подрядчик» не имеет права выполнять работу досрочно. П. 1.4. «Подрядчику» предоставляются выходные дни в соответствии с графиком выходных дней, утвержденным директором детского оздоровительного лагеря. П. 2.3.1. Оплатить работу по цене, указанной в п. 3 настоящего договора в сроки, установленные ПАО «МРСК Центра и Приволжья» не позднее дня, окончания смены на основании табеля учета рабочего времени. Данные нарушения фактически подтверждают о том, что данные договоры подряда регулируют трудовые отношения, в нарушение ст. 15 ТК РФ. В ходе проверки данные нарушения были устранены, вместо договоров подряда с 51 работником оформлены срочные трудовые договора.

***Судебная практика***

Общее количество постановлений о назначении административных наказаний, вынесенных должностными лицами ГИТ, в 2017 году составило 2331 постановлений, из них 26 отменено. Так анализ судебных решений показал, что основными причинами отмены явились:

1) 17.07.2017г. Володарским районным судом Нижегородской области (дело № 12-197/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) № 06-457-03-17/5 от 20.02.2017г. о привлечении ООО «МК «Ильиногорское» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 40000 рублей по ч.6 статьи 5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал ненадлежащим извещение ГИТ о составлении протокола об административном правонарушении, о рассмотрении дела об административном правонарушении, что привело к нарушению ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ и инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что данным работодателем часто используется уловка в части отказа от своего № факса или электронной почты.

2) 17.07.2017г. Володарским районным судом Нижегородской области (дело № 12-196/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) № 06-457-09-17/5 о привлечении ООО «МК «Ильиногорское» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 45000 рублей по ч.6 статьи 5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал ненадлежащим извещение ГИТ о составлении протокола об административном правонарушении, о рассмотрении дела об административном правонарушении, что привело к нарушению ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ и инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что данным работодателем часто используется уловка в части отказа от своего № факса или электронной почты.

3) 17.07.2017г. Володарским районным судом Нижегородской области (дело № 12-206/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) № 06-457-01-17/5 о привлечении ООО «МК «Ильиногорское» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 40000 рублей по ч.6 статьи 5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал ненадлежащим извещение ГИТ о составлении протокола об административном правонарушении, о рассмотрении дела об административном правонарушении, что привело к нарушению ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ и инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что данным работодателем часто используется уловка в части отказа от своего № факса или электронной почты.

4) 17.07.2017г. Володарским районным судом Нижегородской области (дело № 12-205/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) № 06-457-10-17/5 о привлечении ООО «МК «Ильиногорское» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 45000 рублей по ч.6 статьи 5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал ненадлежащим извещение ГИТ о составлении протокола об административном правонарушении, о рассмотрении дела об административном правонарушении, что привело к нарушению ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ и инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что данным работодателем часто используется уловка в части отказа от своего № факса или электронной почты.

5) 30.08.2017г. Шахунским районным судом Нижегородской области (дело № 12-140/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по правовым вопросам) № 2-534-50-17 о привлечении генерального директора С.А.Н. МУП «Шахунский ПАП» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 2000 рублей по статье 5.31 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал ненадлежащим извещение ГИТ о рассмотрении дела об административном правонарушении, в связи с отсутствием копии квитанции о направлении почтового отправления, что привело к нарушению ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ и инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела.

6) 16.03.2017г. Володарским районным судом Нижегородской области (дело № 12-25/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) № 04/487/2016/44/4 о привлечении ООО «МК «Ильиногорское» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 30000 рублей по ч.1 статьи 5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал ненадлежащим извещение ГИТ о составлении протокола об административном правонарушении, о рассмотрении дела об административном правонарушении, что привело к нарушению ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ и инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что данным работодателем часто используется уловка в части отказа от своего № факса или электронной почты.

7) 10.07.2017г. Сормовским районным судом Н.Новгорода (дело № 12-454/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) о привлечении ООО «РПК «Сувенирпринт»» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 10000 рублей по ст.5.31 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ, когда инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что извещение о вручении уведомления работодателем было получено позже срока рассмотрения.

8) 10.07.2017г. Сормовским районным судом Н.Новгорода (дело № 12-455/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) о привлечении ген.директора ООО «РПК «Сувенирпринт»» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 3000 рублей по ст.5.31 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ, когда инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что извещение о вручении уведомления работодателем было получено позже срока рассмотрения.

9) 10.07.2017г. Сормовским районным судом Н.Новгорода (дело № 12-456/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) о привлечении ген.директора ООО «РПК «Сувенирпринт»» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 10000 рублей по ст.5.31 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ, когда инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что извещение о вручении уведомления работодателем было получено позже срока рассмотрения.

10) 07.07.2017г. Сормовским районным судом Н.Новгорода (дело № 12-457/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) о привлечении ООО «РПК «Сувенирпринт»» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 30000 рублей по ч.6 ст.5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ, когда инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что извещение о вручении уведомления работодателем было получено позже срока рассмотрения.

11) 07.07.2017г. Сормовским районным судом Н.Новгорода (дело № 12-458/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) о привлечении ООО «РПК «Сувенирпринт»» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 50000 рублей по ч.4 ст.5.27 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением ч.3 статьи 28.6, ст. 25.1 КоАП РФ, когда инспектор рассмотрел дело при отсутствии надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела. Следует отметить, что извещение о вручении уведомления работодателем было получено позже срока рассмотрения.

12) 26.05.2017г. Шахунским районным судом Нижегородской области (дело № 12-23/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) ООО «Фанерный комбинат «Нордплит» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 50000 рублей по ч.1 статьи 5.27.1КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением в части отсутствия в постановлении ссылок на нормативный правовой акт, содержащий типовые нормы и правила по охране труда, а также то, что при составлении протокола присутствовало должностное лицо по доверенности, в которой не отражено право представления интересов организации при возбуждении и рассмотрении административного дела.

13) 26.05.2017г. Шахунским районным судом Нижегородской области (дело № 12-24/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) ООО «Фанерный комбинат «Нордплит» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 110000 рублей по ч.3 статьи 5.27.1КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением то, что при составлении протокола присутствовало должностное лицо по доверенности, в которой не отражено право представления интересов организации при возбуждении и рассмотрении административного дела.

14) 26.05.2017г. Шахунским районным судом Нижегородской области (дело № 12-25/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) ООО «Фанерный комбинат «Нордплит» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 130000 рублей по ч.4 статьи 5.27.1КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением то, что при составлении протокола присутствовало должностное лицо по доверенности, в которой не отражено право представления интересов организации при возбуждении и рассмотрении административного дела.

15) 26.05.2017г. Шахунским районным судом Нижегородской области (дело № 12-26/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) ООО «Фанерный комбинат «Нордплит» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 100000 рублей по ч.5 статьи 5.27.1 КоАП РФ. Дело направлено на новое рассмотрение. Суд посчитал нарушением то, что в материалах дела отсутствовали доказательства, на основании которых должностное лицо сделало вывод о виновности юридического лица в совершении данного правонарушения.

16) 16.03.2017г. Вачским районным судом Нижегородской области (дело № 12-5/2017) отменено постановление госинспектора труда ГИТ в НО (по охране труда) в отношении ПАО «ТРУД» к административной ответственности в виде штрафа на сумму 50000 рублей по ч.7 статьи 5.27 КоАП РФ. Постановление прокурора Вачского района направлено на новое рассмотрение в мировой суд. Нарушена подсудность рассмотрения дела. Госинспектор не имеет право рассматривать административные дела по ч.7 статьи 5.27 КоАП РФ.

**Доклад за IY квартал 2017 г. «О соблюдении законодательства об охране труда в организациях Нижегородской области и внедрении риск-ориентированного подхода в надзорной деятельности ГИТ в НО»**

1. В рамках реформы контрольно-надзорной деятельности, для оптимального использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, задействованных при осуществлении государственного надзора, снижения издержек юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и повышения эффективности деятельности органов государственного контроля (надзора) при проведении надзорных мероприятий применяется риск-ориентированный подход.

Риск-ориентированный подход представляет собой метод организации и осуществления государственного надзора, при котором продолжительность и периодичность проведения надзорных мероприятий, связанных с профилактикой нарушений обязательных требований определяется в зависимости от отнесения деятельности юридического лица, индивидуального предпринимателя и (или) используемых ими при осуществлении такой деятельности производственных объектов к определенной категории риска.

Отнесение к определенной категории осуществляется органом государственного контроля (надзора) с учетом тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями обязательных требований, а к определенной категории риска - также с учетом оценки вероятности несоблюдения соответствующих обязательных требований.

Постановлением Правительства РФ от 17 августа 2016 г. N 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» было определено, что федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включен в перечень видов государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода, утвержденный настоящим постановлением.

# Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» было установлено, что отнесение деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей к определенной категории риска осуществляется на основании критериев отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска. Отнесение деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя к категориям риска осуществляется

# а) решением главного государственного инспектора труда Российской Федерации (его заместителя) - при отнесении к категории высокого риска;

б) решением главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации (его заместителя) - при отнесении к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

Проведение плановых проверок в отношении деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя в зависимости от присвоенной их деятельности категории риска осуществляется со следующей периодичностью:

для категории высокого риска - один раз в 2 года;

для категории значительного риска - один раз в 3 года;

для категории среднего риска - не чаще чем один раз в 5 лет;

для категории умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет.

В отношении юридического лица или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся.

В настоящее время на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" размещена информация о юридических лицах или индивидуальных предпринимателях Нижегородской области, деятельность которых отнесена к категориям высокого и значительного рисков.

(https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT\_ID=10283)

Критерии отнесения деятельности Организации к категории риска определяются по формулам, которые учитывают следующие показатели:

* показатели тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями обязательных требований
* коэффициент устойчивости добросовестного поведения юридических лиц и индивидуальных предпринимателей
* сведения о среднесписочной численности работников
* основной вид деятельности и численность работников, погибших/пострадавших в результате несчастных случаев, на 1000 работающих в отрасли
* индивидуальный коэффициент показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда
* среднесписочная численность работников

Государственной инспекцией труда в Нижегородской области сформирован и направлен для рассмотрения в Прокуратуру Нижегородской области проект ежегодного плана проведения плановых проверок на 2018г. с учетом риск-ориентированного подхода, применение которого будет осуществляться с 1 января 2018г.

В соответствии с изменениями, внесенными в положение о виде государственного надзора, осуществляемого Рострудом, проверочные листы содержат вопросы, затрагивающие предъявляемые к юридическому лицу и индивидуальному предпринимателю обязательные требования, соблюдение которых является наиболее значимым с точки зрения недопущения возникновения угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан.

С 1 января 2018 года проверочные листы применяются при проведении плановых проверок в отношении работодателей, деятельность которых отнесена к категории умеренного риска, a с 1 июля 2018 года — в отношении всех работодателей.

Кроме того, изменениями установлено, что предмет плановых проверок Роструда ограничен вопросами, содержащимися в форме проверочного листа.

Проведение плановых проверок без применения проверочных листов запрещено.

Применение проверочных листов при проведении внеплановых проверок Законом №294-Ф3 не предусмотрено.

Если при проведении плановой проверки не были использованы какие—либо проверочные листы, то B этом случае в акте проверки указываются номера проверочных листов, требования которых в ходе проверки не проверялись.

При проведении проверки с использованием проверочных листов заполненный по результатам проведения проверки проверочный лист прикладывается к акту проверки (ч. 11.5 ст. 9 Закона №294—ФЗ).

Проверочный лист должен быть оформлен вместе с актом проверки непосредственно после завершения проверки.

В случае, если в проверочном листе проставлена отметка «Нет», то соответствующие пояснения по вопросу несоблюдения обязательного требования должны отражаться B акте проверки.

Применение проверочных листов не приведет к предъявлению дополнительных требований к юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям при проведении проверок, поскольку, как и до их применения, должностными лицами Роструда будет проверяться соответствие юридических лиц и индивидуальных предпринимателей существующим обязательным требованиям.