

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Общественным советом при Роструде была поддержана инициатива по изданию уникального журнала «Инспекция труда», пилотный выпуск которого вы держите в руках. Это важная инициатива, развивать которую предстоит нам вместе!

Федеральная служба по труду и занятости находится на очень важном этапе своего развития — этапе полноценного реформирования контрольно-надзорной деятельности. Основными задачами этого периода являются формирование и выстраивание политики эффективных мер, направленных на защиту жизни и здоровья работников, их трудовых прав и одновременно снижение нагрузки на бизнес со стороны контрольно-надзорных органов.

Основные задачи и подходы, которые мы внедряем сегодня, определены Правительством Российской Федерации в Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства на 2015–2020 годы. Реализуется модель «Открытой инспекции труда», основанной на взаимном эффективном сотрудничестве между федеральной инспекцией труда, работодателями и работниками, их организациями, при участии субъектов Российской Федерации. В рамках концепции Роструд намерен решить ряд ключевых задач, к основным из которых относится обеспечение определенности, прозрачности, открытости надзора, единства понимания требований трудового законодательства для инспектора, работодателя и работника.

Еще одной важнейшей задачей является установление обратной связи между государством и сторонами трудовых отношений, которому должно способствовать появление в России нового журнала — площадки для обмена мнениями, ключевыми вопросами, практическими решениями, реальным опытом правоприменительной практики. «Инспекция труда» — это открытая трибуна для профсоюзов и объединений работодателей, работников и предприятий, Роструда и его территориальных органов. Приоритетной тематикой станет «живой» процесс правоприменения, открытый и объективный взгляд на требующие пристального внимания, особенно острые вопросы трудовых отношений.

С помощью журнала мы намерены помочь нашим социальным партнерам разобраться в массиве требований закона, которые порой кажутся избыточными, неструктурированными, дублирующими. В этом отношении востребованы инициативы работодателей и профсоюзов, которые направлены на совершенствование контроля в сфере труда. Мы надеемся их поддерживать путем включения в журнал информации о лучших проектах и перспективных практиках взаимодействия власти и участников трудового процесса.

Мы верим, что должна измениться цель, а значит, и методы работы самого инспектора труда. Он должен стать полноценным и востребованным помощником как для граждан, так и для бизнеса. Поэтому мы создаем журнал-путеводитель, журнал-организатор. Материалы с комментариями представителей Роструда и социальных партнеров, интересным опытом регионов, правоприменительной практикой, разъяснениями особенностей регулирования контрольно-надзорной деятельности — все это поможет инспекторам своевременно и единообразно реагировать на изменения нормативного поля.

Мы надеемся на взаимодействие в данном вопросе, на поддержку и отклик со стороны читателей. Будьте с нами!

М. Ю. Иванков,
заместитель руководителя Федеральной службы
по труду и занятости



Журнал «Инспекция труда»

№ 1 (1) / 2017

**Журнал издается
при информационной
и экспертной поддержке
Федеральной службы
по труду и занятости**

Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций.

**Свидетельство о регистрации
ПИ № ФС77-67411 от 13.10.2016 г.**

**Генеральный директор ИД «Панорама» –
Председатель Некоммерческого
фонда содействия развитию
национальной культуры и искусства
Кирилл МОСКАЛЕНКО**

**Главный редактор
Вячеслав КОТОВРАСОВ
sz@panor.ru
+7 (985) 132-24-55**

**Дизайн и верстка
Дмитрий МИКЛЯЕВ**

**Корректор
Елена СВИРИНА**

Журнал распространяется путем
прямой редакционной подписки.
Тел./факс: (495) 274-22-22

**Учредитель:
Научно-образовательное учреждение
«Академия общественно-экономических наук
и предпринимательской деятельности»
117049, г. Москва, Ленинский пр-т, д. 4, стр. 1А**

**© ИД «ПАНОРАМА»
Издательство «Политэкономиздат»
www.politeconom.ru, www.Политэкономиздат.РФ
Адрес редакции:
Москва, Бумажный проезд, 14, стр. 2
Для писем: 125040, Москва, а/я 1**

**Отдел рекламы
Тел.: (495) 274-22-22
reklama@panor.ru**

**Отпечатано в типографии ООО «Вива-Стар»,
107023, Москва, ул. Электровзаводская,
д. 20, стр. 3**

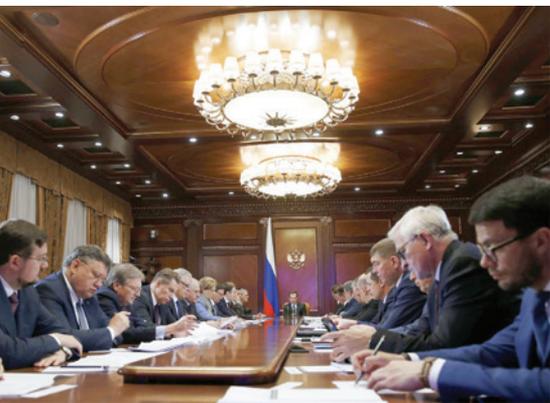
Установочный тираж 2500 экз.

Цена свободная

Подписано в печать 02.10.2017 г.

Редакция журнала «Инспекция труда» выражает надежду, что наши читатели оформят подписку на данное издание, а также установят взаимовыгодное деловое сотрудничество с организациями и фирмами, любезно предоставившими свои материалы для публикации в этом номере журнала.

Материалы публикуются на безгонорарной основе



ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПРИНЦИПИАЛЬНО НОВАЯ ФИЛОСОФИЯ КОНТРОЛЯ 4

Реализации приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности» было посвящено специальное селекторное совещание в Доме Правительства. На нем были подтверждены цели и задачи реформы, рассчитанной до 2025 г., подчеркнута необходимость тесной координации работы территориальных органов в регионах.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД 8

О современных задачах, актуальных проблемах и основных акцентах Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных подразделений читателям журнала рассказал Всеволод Вуколов, руководитель Роструда.

ГОЛОС ПРОФСОЮЗОВ

В. В. Трумель

ОБЩАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОЦИАЛЬНЫЙ КЛИМАТ 14

Для того чтобы труд стал производительным и созидательным, необходимо защищать трудовые права и здоровье работников.

Б. Е. Кравченко

НА СТРАЖЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА 16

Конфедерация труда России (объединение отраслевых независимых профсоюзов) уделяет первостепенное внимание контролю за хозяйственной деятельностью компаний со стороны наемных работников, безопасным условиям труда, достойному уровню зарплаты.

ПОСТОЯННАЯ ГОТОВНОСТЬ К ОТКРЫТОМУ РАЗГОВОРУ 21

На вопросы журнала «Инспекция труда» ответил Дмитрий Галочкин, председатель Общероссийской общественной организации «Профессиональный союз негосударственной сферы безопасности».

ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЯ

Н. В. Ушакова

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ 24

Максимальный переход на электронное взаимодействие бизнеса с органами власти обеспечит оптимизацию функций контроля и надзора в отношении субъектов предпринимательства и переход на целевую риск-ориентированную модель.

КЛЮЧЕВЫЕ ФОРУМЫ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОФИЛАКТИКА — ГЛАВНАЯ СТРАХОВКА 28

Руководители и ведущие специалисты Роструда приняли самое активное участие в организации и проведении Всероссийской недели охраны труда — 2017. Мероприятия Недели были нацелены на продвижение передовых инновационных практик в деле снижения травматизма, сохранения здоровья работников.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО СОВМЕСТНЫЙ ПОИСК НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ 34

Значительная часть программы ВНОТ-2017 была посвящена обмену опытом в сфере государственной инспекции труда. В рамках Недели были проведены встречи с представителями МОТ и Исполнительного комитета МАИТ, конференция Регионального альянса инспекций труда стран — участников СНГ.

ВЗАИМОБМЕН И КОНКРЕТНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ 38

Контакты специалистов Роструда с коллегами из других стран позволяют обмениваться полезным опытом и заключать двусторонние соглашения.

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

Е. Н. Иванов

ПОЗИТИВНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ 40

Методические рекомендации, подготавливаемые Рострудом на основе анализа несчастных случаев, снижают риск последующих нарушений.

РЕФОРМА КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**В РЕЖИМЕ ОТКРЫТОГО ДИАЛОГА 42**

В Республике Татарстан отмечено существенное снижение уровня смертельного травматизма. Большую пользу в плане профилактики несчастных случаев и нарушений трудовых прав оказывают организованные инспекцией труда публичные слушания с руководителями предприятий.

О. В. Украинский

САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ 46

Развитие практики внедрения системы внутреннего контроля позволит на системной основе перейти к предупреждению нарушений.

В. С. Лосев

АСУ КНД — ПЛАТФОРМА ДЛЯ «УМНОГО НАДЗОРА» 48

Внедряемая сегодня автоматизированная система управления контрольно-надзорной деятельностью позволит повысить качество работы инспекторов, даст возможность осуществлять мониторинг ситуации в реальном времени в любой инспекции труда.

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА КРУПНЫМ ПЛАНОМ**КОГДА ИНСПЕКТОР — ЛУЧШИЙ ПОМОЩНИК 52**

Обширная территория региона и многообразие отраслей экономики — это неоспоримая ценность. Однако этот же факт обуславливает повышенную ответственность в деле соблюдения трудового законодательства.

ПАРТНЕРСКИЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ 56

Треть хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность на территории Красноярского края, значительно отдалены друг от друга и от краевого центра. В этих условиях особую эффективность имеют меры административного воздействия, носящие предупредительный характер.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫЙ ДУХ И ПОЛЕЗНЫЕ УРОКИ 60**

В этом году Роструд провел уже третий Всероссийский форум государственных инспекторов труда. На образовательную площадку были приглашены молодые и активные специалисты со всей страны, желающие повысить свой профессиональный уровень. Программа обучающих мероприятий была основана на международных стандартах и реализована при помощи современных информационных технологий.

ПОГАШЕНИЕ ЗАДОЛЖЕННОСТИ**ПО ЗАРПЛАТЕ****ВОССТАНОВЛЕНИЕ СПРАВЕДЛИВОСТИ 70**

Федеральная служба по труду и занятости в ежедневном режиме изучает ситуацию по задержкам заработной платы. Благодаря действиям специалистов Роструда работодатели не только рассчитываются с работниками, но и несут заслуженное наказание.

РАССЛЕДОВАНИЯ И ВЫВОДЫ**ПО СЛЕДАМ ТРАГЕДИЙ 72**

Журнал «Инспекция труда» предлагает вниманию читателей подборку, посвященную действиям ГИТ при расследовании несчастных случаев.

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ**ДЕЖУРНЫЙ ИНСПЕКТОР 73****ОФИЦИАЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ****НАЗНАЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСПЕКЦИЙ ТРУДА
ВО II КВАРТАЛЕ 2017 ГОДА 78**

ПРИНЦИПИАЛЬНО НОВАЯ ФИЛОСОФИЯ КОНТРОЛЯ

Реализации приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности» было посвящено специальное селекторное совещание в Доме Правительства, которое прошло 5 июля. На нем были подтверждены цели и задачи реформы, рассчитанной до 2025 г., подчеркнута необходимость тесной координации работы территориальных органов в регионах.



СМЕЩЕНИЕ АКЦЕНТОВ

В начале совещания премьер-министр Дмитрий Медведев сконцентрировал внимание руководителей контрольных ведомств на том, что начиная с 2018 г. все плановые проверки будут проводиться исключительно исходя из категорий рисков. Все поднадзорные объекты необходимо распределить по таким категориям. «Контрольный фокус» должен быть направлен туда, где угроза жизни и здоровью людей является максимальной. «И наоборот, нет смысла ходить с проверками туда, где потенциальная угроза незначительна. Такой же подход необходимо использовать и при внеплановых проверках», — отметил глава правительства.

Он также подчеркнул, что оценка деятельности контрольных ведомств будет вестись не по числу проверок, сумме штрафов или красивым отчетам, а по реальным показателям безопасности. Именно на основании снижения количества негативных показателей будут приниматься соответствующие кадровые решения.

Дмитрий Медведев отметил, что деятельность современной высокотехнологичной компании не может быть связана устаревшими требованиями законов и правил, многие из которых были установлены еще в советские времена. Подготовленные в контрольно-надзорных ведомствах «дорожные карты» по их сокращению и актуализации старых правил должны заработать как можно скорее. Предложения по пересмотру требований рассматривает и Общественно-деловой совет под руководством РСПП. Такая совместная работа, по словам премьера, должна улучшить взаимоотношения властей и предпринимателей.

«При непосредственном участии предпринимателей внедряются и так называемые проверочные листы, то есть списки контрольных вопросов при проверках, — подчеркнул глава правительства. — Я подписал ряд постановлений на эту тему. Такие "чек-листы" станут обязательными при плановом пожарном надзоре, надзоре в сфере природопользования и связи. Предмет проверок будет строго ограничен согласованным перечнем вопросов. В числе таких вопросов и требований — наиболее значимые угрозы. Они касаются вреда жизни и здоровью, окружающей среде, чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и некоторых других. С октября этого года новые правила заработают с некоторыми исключениями, а с июля следующего года — для всех объектов защиты».

Дмитрий Медведев подчеркнул, что важнейшим направлением будущей работы станет цифровизация государственного контроля. Согласно задаче, поставленной президентом, в ближайшее время предстоит совершить переход от долгих очных прове-



рок к дистанционным методам контроля — с помощью Интернета, а также современных датчиков, средств фото- и видеофиксации. А для этого важно наладить удобный обмен данными с регионами, вовлекая их в единую информационную среду контроля и надзора. Премьер уточнил, что примеры успешного применения технологий дистанционного контроля с доказанной экономической эффективностью уже есть, поэтому эту практику можно и нужно тиражировать.

«И главное, чего предстоит добиться в результате реформы, — это принципиально изменить саму философию контроля. Перестроить его с принципа "найти нарушение и наказать любой ценой" на принцип партнерского и "сервисного" отношения к бизнесу. Сместить акцент на профилактику нарушений и предотвращение ущерба», — заявил Дмитрий Медведев, добавив, что россияне и все участники рынка труда ждут от контрольных органов прозрачности, предсказуемых подходов, качества работы, нового уровня безопасности и экономической свободы.

«Мы договорились, что каждым надзорным органом в регионе ежеквартально будут проводиться публичные обсуждения результатов проверок с предпринимателями — по существу и в профессиональном ключе. Для оценки практических результатов хода реформы в правительстве будет создана специальная аттестационная комиссия. Она будет постоянно следить за работой руководящего состава надзорных ведомств», — отметил премьер.

ПРЕДОТВРАТИТЬ БЕЗЗАКОНИЕ

Генеральный прокурор Российской Федерации Юрий Чайка в своем выступлении отметил деятельность руководимого им ведомства, связанную с защитой бизне-

са. «Только за последние два с половиной года пресечено около 150 тыс. нарушений в этой сфере, прокурорами отклонено почти 900 тыс. необоснованных заявлений контролирующих органов о проведении проверок. Это ощутимый для бизнеса результат. Однако, к сожалению, не все идет гладко», — заявил генпрокурор.

Он обратил внимание на результаты недавнего социологического опроса, проведенного Минвостокразвития. Выяснилось, что 47% предпринимателей Дальневосточного федерального округа сталкивались с так называемыми «заказными» проверками. При этом две трети из числа недовольных не видели шансов отстоять свои права в суде.

Наибольший негативный «имиджевый шлейф» в этом плане тянется за сотрудниками полиции, которые могут фактически парализовать работу предприятия под видом оперативных мероприятий. По данным прокуратуры, МВД наряду с МЧС являются лидерами по числу допущенных нарушений в ходе реализации контрольных полномочий в отношении предпринимателей (10 тыс. в 2016 г.).

«Безусловно, рассмотрение актов прокурорского реагирования контролирующими органами приводит к активизации их деятельности, что в результате может повлечь дополнительное давление на бизнес. Поэтому в декабре 2016 г. мной дано указание прокурорам воздержаться от предвзятых, негативных выводов о работе органов контроля, приводящих к проведению необоснованных проверочных мероприятий в отношении субъектов предпринимательства. Прокуроры в целом ориентированы на совершенствование работы по защите бизнеса», — отметил Юрий Чайка.

Он подчеркнул, что теперь при формировании планов контрольных меропр-



ятий прокуратура будет учитывать, насколько правильно были инициированы и проведены проверки в зависимости от использования риск-ориентированного подхода: определения опасности производства и репутации предприятий. А благодаря коммуникации с бизнес-сообществом с использованием современных технологий развитие получит и функционал единого реестра проверок.

Генпрокурор также отметил, что пока огромное количество внеплановых проверок никак не согласовывается с органами прокуратуры. Таково законодательство: утверждению подлежат лишь 3% проверочных мероприятий от их общего числа.

«По поручению главы государства нами разработан проект закона, устраняющий данные диспропорции, который положительно оценивается общественными объединениями предпринимателей. С учетом позиции Государственно-правового управления Президента РФ он направлен в правительство для формирования консолидированного мнения и согласования», — отметил Юрий Чайка и попросил премьер-министра поддержать данную инициативу.

В заключение глава главного надзорного ведомства отметил имеющиеся примеры четко выстроенной работы в регионах. «Во время организации в этом году совещания по защите прав предпринимателей в Ярославле мы непосредственно убедились, что в данном регионе, а также в Тульской, Белгородской, Калужской областях и ряде других налажен конструктивный диалог между властью и бизнесом. Активно взаимодействуют с ними в данной сфере и прокуратуры... Мы высоко оцениваем данные результаты и возлагаем большие надежды на то, что все наработки будут нами совместно эффективно использованы в целях обеспечения прав предпринимателей», — резюмировал Юрий Чайка.



НОВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Министр по делам Открытого правительства Михаил Абызов отметил: с момента утверждения паспорта приоритетной программы по каждому из проектов уже есть определенные достижения, в целом работа идет в рамках утвержденного графика. «Перед нами стоят масштабные, амбициозные задачи, начиная с построения качественно иной, партнерской модели взаимодействия с бизнесом, внедрения риск-ориентированного подхода и заканчивая повсеместным внедрением современных информационных технологий при осуществлении контроля», — заявил Михаил Анатольевич.

По его словам, на первый план выходит совершенствование всей профилактической работы, связанной с предупреждением нарушений, вреда для жизни и здоровья граждан. В этой части особого внимания и распространения заслуживает практика проведения публичных слушаний с бизнесом с участием региональных властей. Активная разъяснительная работа поможет бизнесу избежать нарушений в будущем. «Только за два месяца в субъектах Российской Федерации было организовано более 400 подобных мероприятий, в каждом из которых принимали участие до 200 человек. В общей сложности это несколько десятков тысяч людей, наших предпринимателей, которые ознакомились со всеми тонкостями и особенностями работы контрольных органов», — уточнил Михаил Абызов. Он также отметил, что масштабные и амбициозные задачи по реформированию КНД требуют высокой квалификации инспекторского состава.

«Именно эти люди должны принимать решения, от которых зависят жизнь и здоровье граждан. Они должны прекрасно разбираться во всех тонкостях подконтрольной сферы, включая технологические процессы, а также обладать высокими навыками работы с современными сложными информационными системами. Крайне важно выстроить принципиально новую, масштабную систему подготовки и обучения сотрудников, повышения их квалификации, а это в общей сложности порядка 130 тыс. человек. В этой связи нами в рамках проекта подготовлены стандарт кадрового менеджмента, а также комплексная программа по повышению квалификации и переобучению персонала», — заявил координатор Открытого правительства.

ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА БУДЕТ ПРОАНАЛИЗИРОВАНА

По окончании селекторного совещания Михаил Абызов ответил на вопросы журналистов. Говоря о конкретной работе в рамках реформы в центре и в регионах, он подчеркнул важность исключения избыточных, дублирующих и устаревших надзорных требований, которые надо менять. «Регионы такие предложения готовят и направляют в наш проектный центр, с тем чтобы мы их обобщали и принимали соответствующие решения», — заявил министр.

Второй актуальной задачей он назвал информатизацию государственной контрольно-надзорной деятельности. Следующим важным пунктом является снижение числа необъективных проверок: «Бывают случаи, когда вместо проведения проверочных мероприятий некоторые надзорные ведомства используют так называемые административные расследования, которые не надо согласовывать с органами прокуратуры. И в результате предприниматели, по сути дела, подвергаются проверочному давлению без полного соблюдения всех необходимых требований, которые предусмотрены нашими надзорными регламентами. Поэтому одно из поручений, решений, которое сегодня обсуждалось, связано с тем, чтобы внести изменения в законодательство и административные расследования фактически приравнять к проверкам, а это означает, что административные расследования будут подлежать согласованию с органами прокуратуры и будут регламентироваться как обычные надзорные мероприятия».

Михаил Анатольевич также заметил, что регионы ставят вопросы о делегировании им части надзорных полномочий в наиболее значимых для экономики вопросах. Эти моменты требуют тщательного взвешивания, так как есть виды государственного надзора, которые не могут быть переданы на региональный уровень. «Многие риски, которые контролируют надзоры, являются экстерриториальными. Это означает, что их федерализация, централизация — наиболее качественный путь по защите интересов граждан, их жизни и здоровья», — уточнил министр.

Кроме того, по его словам, на совещании обсуждался вопрос о дополнительном финансировании реформы. В ближайшее время будут подготовлены предложения по возможному выделению в следующем финансовом цикле дополнительных средств для региональных надзорных органов.

Отвечая на вопрос о создании аттестационной комиссии, Михаил Абызов уточнил,



что этот шаг утвержден решением президиума Открытого правительства в рамках совершенствования кадровой работы. «Им предусмотрено в том числе на федеральном уровне, на уровне правительства создание аттестационной комиссии, которая будет рассматривать качество работы высших руководящих сотрудников федеральных надзорных ведомств».

Министр также отметил, что базовой в плане повышения квалификации должна стать уже согласованная комплексная программа по обучению сотрудников контрольно-надзорных ведомств. «Там есть несколько направлений этой работы, начиная от онлайн-курсов для инспекторского состава, в рамках которых будет повышаться общая квалификация по общим дисциплинам управленческого характера, и заканчивая специальным курсом по отдельным видам контроля и надзора, связанным с подготовкой проверок, организацией проверок, профилактических мероприятий, системой взаимодействия между инспектором и предпринимателем. И такие дистанционные онлайн-курсы и последующая аттестация по результатам онлайн-курсов должны существенно повысить квалификацию нашего инспекторского персонала».

С другой стороны, отдельное направление работы с высшим руководящим составом надзорных ведомств — это семинары, которые мы будем проводить совместно с РАНХиГС. Большую работу будет проводить аналитический центр при правительстве, на площадке которого для руководителей федеральных и территориальных государственных надзоров будут обсуждаться лучшие практики. Проблемы, с которыми сталкиваются в своей работе надзорные ведомства, во многом одинаковы, поэтому и удачные решения, которые кто-то находит, важно вовремя выявлять и масштабировать. Этим будет заниматься аналитический центр при правительстве», — отметил Михаил Абызов.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

О современных задачах, актуальных проблемах и основных акцентах в деятельности Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных подразделений в регионах рассказал Всеволод Вуколов, руководитель Роструда.



— Всеволод Львович, если говорить об имидже и квалификации сотрудников инспекции труда, то какие положительные изменения последнего времени можно отметить?

— Одним из главных и перспективных сегодня направлений является повышение качества и профессионализма работы первичного звена — инспекторов труда.

Роструд стал первым федеральным органом исполнительной власти, который ввел показатели эффективности работы сотрудников, и каждый у нас получает ежемесячно премию исходя из достигнутых результатов. Мы первая организация, которая ввела реальные бюджетные показатели, в том числе по нормированию работы инспектора. Плюс есть ежегодный конкурс на лучшего инспектора. И около 100 инспекторов получают по результатам года хорошие премии. Так что у нас реально работают механизмы для стимулирования инспекторов.

Впервые с этого года мы ввели видеозамены для инспекторов. Сегодня они готовятся по определенным методикам. А экзамен построен так, что подглядеть или списать невозможно. Единая информационная система видит, как конкретный человек сдает экзамен, идентифицирует себя, и, я думаю,

качество работы инспектора как первичного звена будет расти.

— В последние год-два Роструд фактически произвел «электронную революцию» — запущены сразу несколько интернет-сервисов. Расскажите, пожалуйста, о наиболее успешных и оправдавших себя сетевых новациях.

— Да, в настоящее время на платформе информационного портала Роструда «Онлайнинспекция.рф» действуют несколько электронных сервисов. К наиболее востребованным частям системы можно отнести сервис направления обращений «Сообщить о проблеме», сервис для получения консультаций «Дежурный инспектор», а также «Электронный инспектор».

Так, благодаря «Дежурному инспектору» можно получить консультацию по вопросам соблюдения трудового законодательства в течение трех рабочих дней. Сервис подсказывает работодателю, как ему действовать в той или иной ситуации. А сервис «Электронный инспектор» позволяет работодателю пройти самопроверку, выявить нарушения, получить рекомендации по их устранению. С момента запуска портала данные самопроверки позволили работодателям предупредить штрафы на расчетную сумму, превысившую 5 млрд руб. Таким образом, «Электронный инспектор» позволил одновременно расширить охват поднадзорных субъектов, которые самостоятельно обеспечивают исполнение законодательства о труде, и снизить административную нагрузку на бизнес.

Еще одним новшеством стало мобильное приложение «Я — инспектор», которое позволяет любому гражданину, зафиксировавшему нарушение, используя свой мобильный телефон, сообщить в государственную инспекцию труда об обнаруженной угрозе для жизни и здоровья работников на строительной площадке.

Использование сервисов абсолютно добровольное и бесплатное. И работодателю не стоит опасаться того, что к нему придет проверка, но ему стоит знать, что выявленные «Электронным инспектором» нарушения лучше устранить заранее, до того как в государственную инспекцию труда будет направлено обращение работника или работодатель попадет в план проверок.

За два полных года функционирования сервиса отмечена динамика роста пройденных самопроверок. В 2015 г. системой проведено 49 тыс. самопроверок, которые выявили 41 тыс. нарушений, в 2016 г. — уже 122 тыс. самопроверок, выявлено более 90 тыс. нарушений. Рост количества самопроверок связан не только с ростом известности сервиса «Электронный инспектор», но и с увеличением количества проверочных листов — в 2016 г. их общее количество достигло 122.

Информационные системы являются мощным инструментом по профилактике коррупционных нарушений в деятельности контрольно-надзорных органов, потому что чем меньше контакта у предпринимателя с инспектором, чем больше это взаимодействие построено в электронном формате, тем коррупционные риски меньше.

Мы сейчас работаем над внедрением Автоматизированной системы управления надзорной деятельностью. Эта система позволит повысить эффективность надзорной деятельности за счет ее автоматизации как целевого процесса, а не как отдельных процедур, обеспечит переход к модели эффективного управления деятельностью государственных инспекций труда и инспекторов на основе использования ключевых показателей и жесткой системы целеполагания.

Система построена на процессном принципе управления. Независимо от инспектора она инициирует процессы контрольно-надзорной деятельности, отслеживает сроки их реализации и блокирует возможность неправомερных действий. При этом все перечисленные мероприятия одновременно делают контроль в сфере труда более удобным для работодателей и более эффективным для работников, позволяют одновременно повышать уровень защиты трудовых прав граждан и снижать административные издержки бизнеса.

— Инновации затрагивают почти все стороны трудовых отношений. При этом граждане волнуют нюансы введения электронных трудовых книжек, а также подобных договоров с работодателями. Отказ



от «заверенных бумаг» вселяет тревогу и неуверенность.

— Во-первых, никто не собирается мгновенно менять установленные правила. Для подобных изменений необходимы как внесение поправок в Трудовой кодекс и иные нормативные правовые акты, устанавливающие требования к кадровым документам, так и создание необходимой информационной системы. В настоящее время мы прорабатываем этот вопрос с рядом заинтересованных ведомств, экспертами и крупнейшими работодателями.

Электронное делопроизводство — не самоцель. Нам надо здесь думать об интересах людей. Что мы имеем сегодня? Человеку постоянно нужны справки — в посольства других стран для получения визы, в банк, в детский сад для ребенка. Если он хочет трудоустроиться дистанционно или уволиться, ему нужно лично подавать заявления работодателю, их нельзя отправить даже по факсу. Поэтому нужно создавать условия, при которых и для работников, и для работодателей документооборот станет проще.

Что касается электронной трудовой книжки, то она будет просто частным случаем масштабного реформирования требований по ведению кадрового документооборота. Если мы внедряем добровольное заключение трудовых договоров в электронном виде, то ведение трудовой книжки в электронном виде решается само собой. И начать этот процесс нужно в отношении отдельных категорий работников, для которых это будет наиболее востребовано.

В первую очередь речь идет о дистанционных работниках, вахтовых работниках и работниках, работающих на физических лиц. Сейчас бумажные кадровые документы фактически вынуждают «дистанционщиков» не оформляться в принципе. А вахтовики

порой попадают в зависимость от недобросовестных работодателей, которые меняют условия договора уже после того, как работник приехал к ним подписывать документы.

Для современной экономики в целом характерен экстерриториальный труд. То есть работник может географически находиться в одном месте, а работать удаленно в другом или ездить на вахту в другой регион. Электронное кадровое производство — это хорошая идея. Для многих оно должно стать большим подспорьем.

Надо активно работать над тем, чтобы законодательно разрешить вести кадровое делопроизводство в электронном виде. Это актуально и для крупных компаний, потому что они давно централизовали свои кадровые базы. Они эффективно работают, но тратят много денег на бумажную пересылку документов.

При этом я бы не стал делать внедрение электронных систем обязательным, а только для тех работодателей, которым это действительно нужно. Что касается работников, то мы должны привить им правовую грамотность, хорошо ознакомить с особенностями всех документов в электронном виде.

— К сожалению, некоторые работники сталкиваются не только с документальными проблемами, но и с задержками выдаваемой зарплаты. Как обстоят дела с этой болевой точкой?

— В настоящее время работа по нормализации ситуации с задолженностью по заработной плате не ограничивается только проведением контрольно-надзорных мероприятий. У нас разработана методика по борьбе с этим явлением — определенный алгоритм внутреннего взаимодействия между органами госвласти, призванными обеспечивать соблюдение законов в стране и прав граждан. Мы активно взаимодействуем с региональными межведомствен-

ными комиссиями, на которые возложены функции по снижению неформальной занятости, со Следственным комитетом, с прокуратурой.

Постоянно ведется оперативный мониторинг хозяйствующих субъектов, имеющих задолженность по заработной плате, в котором учитываются не только данные о просроченной задолженности по заработной плате, но и производимые для ее погашения выплаты работникам. При этом перечень предприятий, на которых ситуация с задолженностью поставлена на контроль в Роструде, значительно шире круга предприятий, предоставляющих сведения в Росстат.

Также проводятся совещания с руководителями и владельцами предприятий-должников с участием представителей заинтересованных органов исполнительной власти всех уровней, на которых принимаются решения о проведении необходимых мероприятий, направленных на погашение имеющейся перед работниками задолженности по заработной плате.

Задолженность неуклонно снижается. В результате комплексной разноплановой работы, проведенной в 2016 г., произведены выплаты задержанной заработной платы более 1 млн работников на общую сумму свыше 25 млрд руб., что на 20% больше, чем за 2015 г. За первое полугодие 2017 г. удалось добиться погашения задолженности по заработной плате на сумму, превышающую 9,2 млрд руб., перед 568 тыс. работников.

На экваторе текущего года наиболее сложная ситуация с просроченной задолженностью по заработной плате наблюдалась в Приморском и Хабаровском краях, Амурской и Мурманской областях, Ямало-Ненецком автономном округе, Республике Коми. Наибольший размер просроченной задолженности по заработной плате приходится на Приморский край, Кемеровскую область, Хабаровский край, г. Санкт-Петербург, Новосибирскую область.

Подход к этой проблеме должен быть комплексным. И применение лишь ужесточения наказания работодателей — это не выход. Одно из предложений — дать право инспектору на принудительное списание денег со счета организации, в которой допускается задолженность по зарплате.

Если работодатель не платит налоги, то налоговая инспекция сегодня может по определенному алгоритму деньги, появившиеся на счете предприятия, заблокировать и направить на уплату налогов. Аналогичный ме-



ханизм мы предлагаем и на случай задержек зарплат: чтобы инспектор мог или через суд, или по прямому, несудебному алгоритму добиваться, чтобы появляющиеся у работодателя деньги шли в первую очередь на погашение долгов перед работниками.

— Тем не менее санкции со стороны государства дают сильный эффект. Они ведь тоже не ослабевают?

— Безусловно. Напомню, что в прошлом году внесены следующие изменения в законодательство по предупреждению образования задолженности по зарплате:

— нарушения по выплате заработной платы и установление зарплаты ниже МРОТ выделены в отдельный состав административных правонарушений; увеличен размер штрафа на должностных лиц при выявлении такого нарушения впервые (с 1–5 тыс. до 10–20 тыс. руб.), увеличен верхний предел штрафа за повторные правонарушения (ПБОЮЛ: с 10–20 тыс. до 10–30 тыс. руб., юрлица: с 50–70 тыс. до 50–100 тыс. руб.);

— с 1/300 до 1/150 ключевой ставки ЦБ России за каждый день просрочки увеличен размер компенсации, выплачиваемой работнику за несвоевременную выплату заработной платы;

— с трех месяцев до одного года увеличен срок обращения работника в суд по вопросам невыплаты заработной платы, предоставлено право работникам подавать иск по трудовым спорам как по месту нахождения работодателя, так и по месту жительства работника.

В прошлом году за нарушения по оплате труда по материалам проверок Роструда следственными органами было возбуждено 192 уголовных дела. Конечно, не по всем делам были назначены наказания: по некоторым делам еще продолжают следственные мероприятия. В то же время ряд руководителей были осуждены и получили реальные наказания — от штрафа до лишения свободы в зависимости от степени тяжести.

За шесть месяцев этого года Рострудом направлено в следственные органы 776 материалов проверок по задолженности по заработной плате.

— В последние годы видна серьезная отдача от действий Роструда в плане выявления и ликвидации неформальной занятости. Поделитесь, пожалуйста, сведениями о ходе и особенностях данной работы.

— Мы уже третий год активно занимаемся «выведением из тени» работников. Всего по итогам этой деятельности субъектов Российской Федерации в 2015–2016 гг.



было легализовано 4 млн 461 тыс. человек. Из них в 2016 г. — более 2 млн 293 тыс. Здесь прежде всего необходимо выяснять, платят за работника взносы в Пенсионный фонд или нет. Если платят, значит, он реально работает. Кроме того, в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации Рострудом в 2016 г. обеспечено проведение внеплановых проверок соблюдения хозяйствующими субъектами трудового законодательства на основании информации по фактам нелегальной занятости.

Между Федеральной службой по труду и занятости и высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации заключены дополнительные соглашения о реализации мер, направленных на снижение неформальной занятости в 2017 г. и установлены соответствующие контрольные показатели. По состоянию на 1 июля 2017 г. с начала года в субъектах РФ выявлено более 864 тыс. человек, находящихся в неформальных трудовых отношениях, из них легализовано 810 тыс. работников.

В мае 2017 г. на портале «Работа в России» Роструд провел опрос «Ваше отношение к "серой" заработной плате?», в котором приняли участие свыше 1000 респондентов. Опрос показал, что 69% россиян готовы получать «серую» заработную плату и лишь 27% не согласятся на «серую» схему оплаты труда ни при каких условиях. Причем 22% опрошенных заявили, что для них официальное оформление на работе не имеет никакого значения, важен только размер заработной платы.

Результаты опроса показывают, что большинство, к сожалению, не задумывается не только о своем будущем, но и о настоящем. Ведь, соглашаясь на «серую» зарплату, на первый взгляд они получают финансо-



вое преимущество в виде того, что неуплаченные налоги остаются у них. Но при этом сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав. Это касается размера отпускных, оплаты больничного, декретных выплат. Не оформив трудовой договор, работники практически лишаются возможности социальной и правовой защиты, в том числе права на страховку на случай производственных травм и профзаболеваний.

Мы часто слышим от некоторых граждан недовольство качеством медицинского обслуживания, размером пенсий, объемом социальных услуг, но задумывались ли они, в чем корень данной проблемы? Ведь финансирование медицины идет из наших с вами совокупных отчислений в социальные фонды и бюджет. И в ситуации, когда один работающий человек платит за себя и за тех, кто работает неформально, не имеет отчислений или работает по серой схеме, платя «минималку», мы имеем реальное недофинансирование всей социальной сферы.

От неформальной занятости страдает и честный бизнес, который вынужден работать в условиях недобросовестной конкуренции со стороны предпринимателей, действующих по «черной» или «серой» схемам и экономящих на налогах и страховых взносах и пенсиях своих сотрудников.

Проблем достаточно, но одна из главных — ментальная. Люди в молодом возрасте не задумываются, что они должны прийти к пенсии. О том, что у них должно быть резюме, или, как чиновники говорят, «объективка», которая им будет нужна на новом месте работы. И объяснять все это людям нужно. Похорошему в школах, в старших классах, в профессиональных учебных заведениях нужно вести занятия по ликвидации правовой безграмотности и правилам игры на рынке труда.

— Еще одна, жизненно важная сторона вашей деятельности — профилактика

ка несчастных случаев на производстве, на любых рабочих местах. Имеется очень позитивная статистика, но удается ли принципиально менять подход работодателей к этой теме?

— Рострудом осуществлялся мониторинг производственного травматизма в целом по стране и в разрезе каждого региона отдельно. Если анализировать результаты контрольно-надзорной деятельности в части соблюдения требований охраны труда, то можно отметить: на протяжении уже многих лет начиная с 2009 г. сохраняется тенденция к снижению производственного травматизма.

В 2016 г. был зарегистрирован 6121 несчастный случай с тяжелыми последствиями, что на 14% меньше, чем годом ранее. Отмечу, что по-прежнему наиболее высок уровень производственного травматизма со смертельным исходом в организациях таких видов деятельности, как строительство (19%), обрабатывающие производства (18%), транспорт (10%). При этом практически каждый четвертый несчастный случай произошел в результате падения пострадавшего с высоты. За период с января по июнь 2017 г. инспекторами труда были выявлены 94,2 тыс. нарушений по охране труда, что на 15% меньше, чем за аналогичный период прошлого года.

Подчеркну, что Министерство труда очень много сделало в плане совершенствования законодательной базы. Мы анализируем советские подзаконные акты. Какие-то Минтруд отменяет и принимает новые. За несколько лет модернизировано и выпущено больше 50 правил безопасности в тех или иных отраслях экономики.

При плановых проверках предприятий мы учитываем, были ли там несчастные случаи. И при расследовании несчастных случаев мы всегда проводим комплексные проверки на предмет соблюдения охраны труда и безопасности на производстве. Эта методическая работа дала определенный результат. Раньше были предприятия, где происходили повторные несчастные случаи. Теперь такое бывает редко.

Важнейшая задача сегодня — это профилактика правонарушений. Сокращая риски для жизни и здоровья людей, мы переходим к современной модели контроля, которую принято называть партнерской, сервисной. Постановлением Правительства РФ от 16.02.2017 № 197 утверждены изменения, в соответствии с которыми федеральный государственный надзор в сфере

труда осуществляется с применением риск-ориентированного подхода.

Деятельность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, распределяется на четыре категории риска (высокий, значительный, средний и низкий риск). В зависимости от категории периодичность проведения плановых проверок будет составлять от двух до шести лет. В отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к низкой категории риска, плановые проверки проводиться не будут. Ежегодно мы будем планомерно проверять около 10 тыс. предприятий.

Второе — упор на профилактику в деятельности Роструда. Это та задача, которая была поставлена перед Правительством России Президентом Российской Федерации в Послании Федеральному собранию. В рамках этой задачи в нынешнем году мы должны будем начать масштабную работу на уровне субъектов Российской Федерации, наших территориальных контрольно-надзорных подразделений по профилактике особо опасных рисков.

В рамках этой работы будем обобщать выявленные нарушения, выявлять нарушения высокой степени опасности и будем готовить соответствующие методические рекомендации и разъяснения для бизнеса, как организовать свою работу, чтобы избежать нарушений в будущем. За счет этой масштабной работы мы рассчитываем существенно расширить понимание бизнесом тех требований, которые существуют на уровне государства и предъявляются Рострудом.

Помогает выявлять слабые места и специальная оценка условий труда. Она, напомним, представляет собой поэтапное изучение обстановки, в которой трудятся рабочие, средств их защиты от неблагоприятного влияния производства и компенсации за труд во вредных условиях.

В наших территориальных органах — государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации в 2016 г. зарегистрировано почти 57 тыс. деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест около 1,5 млн работников.

С ноября 2016 г. действует модуль «Декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда». С апреля нынешнего года в указанном модуле работают все государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации. Модуль позволяет вести

реестр деклараций в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также подавать декларации в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работодателя. Государственные инспекции труда используют возможности информационной системы при учете результатов проведения специальной оценки условий труда.

Также в целях снижения травматизма разработаны меры по повышению качества подготовки работников по охране труда. Например, в рамках принятых решений по повышению безопасности на шахтах по результатам аварии на предприятии «Воркутауголь» подготовлен План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению профессиональных рисков, согласно которому к началу 2018 г. во всех подразделениях АО «Воркутауголь» будет организована видеофиксация проведения целевых инструктажей.

Кроме того, в настоящее время подготовлен законопроект о внесении изменений в трудовое законодательство в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Законопроектом предлагается внедрить в деятельность работодателя системы «удобного» внутреннего контроля или «режима самоинспектирования». А основным инструментом внутреннего контроля должны стать интеллектуальные проверочные листы.

— Для работодателей словосочетание «трудовая инспекция» издавна считается пугающим и предвещающим наказание. Должен ли инспектор сохранять имидж карающего госслужащего?

— Я считаю, что упор на силовую составляющую и ужесточение наказаний — это не выход. Подход должен быть комплексным, а воспитание нерадивых руководителей будет куда более эффективным в союзе всех сторон социального партнерства. Наша задача — стремиться к тому, чтобы инспекторы были действительно высококлассными специалистами и экспертами.



ОБЩАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОЦИАЛЬНЫЙ КЛИМАТ

Источником роста благосостояния как народа, так и каждого человека является труд. В труде человек находит нравственное удовлетворение, а труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Но для того чтобы труд стал производительным и созидательным, необходимо обеспечить безопасность и максимальное сохранение здоровья работников. Контроль за состоянием и безопасностью труда всегда был и остается на сегодняшний день одной из основных задач инспекции труда, как государственной, так и профсоюзной.

Виталий Трумель, секретарь Федерации независимых профсоюзов России, главный технический инспектор труда ФНПР



Если сделать небольшой экскурс в историю, то смело можно сказать, что изменение условий производственной среды, имевшей место в 1970-е гг., стало возможным не только из-за развития технических знаний и информации, но пре-

жде всего потому, что возросла требовательность к социально-бытовым условиям на предприятиях, во многом инициированная профсоюзами.

Особо хочется отметить, что профсоюзное движение советского типа было уникально. К примеру, законодательная база в части совершенствования условий труда, во многом разрабатываемая при участии профсоюзов, в то время достигала беспрецедентных масштабов. И именно профсоюзы, как самая массовая общественная организация, на рубеже XX–XXI вв. во многом обусловили изменения в структуре трудовых отношений.

На данный момент, оставаясь самой массовой общественной организацией, профсоюзы способны решать проблемы социальной защиты работников, снижать уровень социальной напряженности, гасить развитие социальных конфликтов, а значит, от динамики профсоюзного движения за-

висит дальнейшее развитие социальной культуры общества.

Как показывает время, по мере выдвигения на передний план человеческого фактора важ-

ную роль на разных уровнях социального управления приобрел фактор взаимодействия государства, работников и работодателей. Одна из важнейших целей данного взаимодействия — формирование четкого механизма социальной защиты работников и развитие правовой базы по обеспечению этой защиты.

Представляется, что в таком разрезе именно охрана труда начинает иметь огромное значение для эффективной и стабильной деятельности и является своего рода лакмусовой бумажкой на выявление противоречий или степени трудовой слаженности, когда инспекторы труда принимают на себя ответственность за гармоничное развитие социальных отношений.

В последние годы в стране активно осуществляется реформа в области функционирования органов государственного контроля, предоставления досрочных пенсий





за работу во вредных условиях труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в сфере охраны труда.

ФНПР и входящая в нее Техническая инспекция труда постоянно отслеживают ситуацию и изменения в законодательстве и нормативной базе и делают все возможное для защиты трудовых прав работников. ФНПР в целом поддерживает проводимую реформу государственного контроля и надеется, что предпринятые меры предоставят возможность инспектору труда быть активным социальным посредником на контролируемых им предприятиях, будут способствовать улучшению условий труда и социального климата.

И совершенно логично, что для повышения эффективности этого процесса, осмысления достигнутого, его критической оценки требуется информационная поддержка, в чем немалую роль, думаем, сыграет планируемый к изданию журнал «Инспекция труда».

Поддержание высокого уровня охраны труда и безопасности невозможно без высокого профессионализма, креативного мышления, полной самоотдачи в работе руководителей и специалистов в области охраны труда. Большим стимулом к выпуску журнала, надеемся, станет его востребованность теми, кто несет административную и моральную ответственность за обеспечение охраны

труда и здоровья трудящихся, а также специалистами в данной области, которые смогут получать в свое распоряжение адекватный источник информации с подборкой текущей, в том числе и международной, документации по многочисленным отраслям безопасности и охраны труда.

Хочется пожелать новому изданию иметь практическую направленность публикуемой информации, как то: об учреждениях и организациях, активно работающих в области охраны труда и здоровья трудящихся; предоставлении возможности дискуссий и диалога на страницах журнала по повышению эффективности охраны труда и здоровья трудящихся; возможности обмена мнениями, в том числе и с зарубежными коллегами; рассмотрении исторического опыта создания, становления, развития инспекции труда; освещении работы инспекции труда в различных странах мира с анализом функций и методов ее деятельности в государствах с различным политическим устройством и социально-экономическим положением.

Надеемся, что публикуемые статьи будут иметь высокий аналитический уровень, а затрагиваемые темы, стиль подачи материалов, их организация в журнале будут дополнительно свидетельствовать о высоком качестве издания. Пусть данный информационный проект внесет важный вклад в большое дело — освещение и пропаганду деятельности трудовой инспекции!

НА СТРАЖЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА

Конфедерация труда России — объединение отраслевых независимых профсоюзов, созданных самими работниками на фоне либерализации экономики и общественной жизни, коренного изменения модели трудовых отношений. Наши профсоюзы отказались от функций распределения материальных благ на фоне патерналистских отношений с работодателем. Первостепенное внимание мы уделяем контролю за хозяйственной деятельностью компаний со стороны наемных работников, безопасным условиям труда, достойному уровню зарплаты.

Борис Кравченко, президент Конфедерации труда России, член Общественного совета при Федеральной службе по труду и занятости



ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Наша организация изначально создавалась для экономической борьбы за интересы работников и их права. Весной 2011 г. произошло объединение активных профсоюзов вокруг нашей Конфедерации, и сегодня мы представляем фактически все значимые и крупные организации, не входящие в ФНПР.

Структурно КТР — единственное в стране профсоюзное объединение, построенное исключительно по отраслевому, а не по секторально-территориальному признаку. Конфедерация традиционно сильна в транспортном секторе — она объединяет моряков, лоцманов, докеров, водителей муниципального транспорта, авиадиспетчеров, пилотов, работников наземных служб гражданской авиации, машинистов метрополитена и железной дороги. Мы поддерживаем тех, кто трудится в секторах автомобилестроения и тяжелого машиностроения, добычи и переработки, общественного обслуживания. Объединяем работников бюджетной сферы, среднего и высшего образования, медицины, пищевой и табачной промышленности, гостиничного сектора. Официальная численность профсоюзов, входящих в Конфедерацию, составляет око-

ло 2 млн человек. Наши организации действуют более чем в 60 субъектах Российской Федерации.

С 1995 г. Конфедерация была непрерывно представлена в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) и с этого момента принимала участие в заключении всех генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ. Кроме того, КТР представлена в Общественном совете при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, Общественном совете при Федеральной службе по труду и занятости, Совете при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека (СПЧ), других совещательных и консультативных органах. Один из ключевых лидеров КТР, Олег Шеин, представляет наши интересы в действующем составе Государственной думы Федерального собрания РФ. Во всех этих структурах мы жестко и последовательно отстаиваем интересы членов наших профсоюзов и всех российских трудящихся.

За последние годы мы провели ряд кампаний в защиту трудовых прав работников. Например, 2016 г. был отмечен кампанией в защиту работников ресторанов «Сбарро» и «Елки-палки». Там люди месяцами не мог-



ли получить зарплату. Они стали создавать профсоюзные организации для отстаивания своих прав, обратились к нам за помощью, вошли в наш отраслевой профсоюз «Ново-проф». После серии коллективных действий, депутатских запросов и публикаций в СМИ удалось договориться с руководством компаний о поэтапном погашении долгов по зарплате.

В 2013 г. Конфедерация инициировала и провела акции протеста по изменению скандальнейших положений Федерального закона о подготовке и проведении чемпионата мира по футболу в 2018 г. Закон отменял действие важнейших статей Трудового кодекса для работников, занятых в подготовке всемирного футбольного первенства. Российские профсоюзы совместными действиями добились отмены его наиболее вопиющих положений.

В 2014 г. мы проводили кампанию «За достойную медицину», выступили за сохранение рабочих мест и достойных условий труда в учреждениях здравоохранения. Наши членские организации в ходе этого этапа организовали активные действия более чем в 40 городах. В Москве актив КТР организовал и принял участие в двух многотысячных митингах. Впервые в столице тысячи людей под нашими знаменами вышли протестовать против планов массовых сокращений и снижения уровня доступности и качества медицинских услуг.

В принципе актив членских организаций КТР на протяжении последних десятилетий демонстрирует большую готовность к солидарной мобилизации. Многие наши принципиальные производственные акции, забастовки, общественные кампании и иные

радикальные действия по защите трудовых и гражданских прав наемных работников стали неотъемлемой частью истории профсоюзного движения страны.

НАШ ВЗГЛЯД НА РЫНОК ТРУДА

Наша позиция заключается в том, что успешная социально-экономическая политика может базироваться прежде всего на политике роста заработных плат, расширения и защиты трудовых прав работников и профсоюзов. Именно эту позицию мы намерены обсуждать со всеми реальными субъектами профсоюзного движения, с экспертным сообществом, отстаивать в публичном пространстве.

По подсчетам правительства, на теневом рынке труда находится до 25 млн человек. Для того чтобы их вывести «на свет», необходимо создать такое же количество конкурентоспособных рабочих мест в официальной части экономики РФ. Когда людям будет не-



выгодно терять свои пенсионные права, находиться в теневом секторе, не уплачивать налоги, тогда и возникнет ситуация, когда они будут предпочитать работать в официальной экономике. Это единственно возможный путь, но он требует совсем другой экономической политики, политики в области зарплат и доходов населения.

Что касается пенсионного возраста, то об одномоментном его повышении не может идти и речи. Пенсия является «отложенной зарплатой» тех граждан, которые зарабатывали ее всю жизнь. А те инициативы, которые сейчас звучат, связаны с одним простым фактом — провалом всех вариантов пенсионной реформы, которые мы наблюдали в последние годы. Ни личных, ни капитализированных пенсионных накоплений не создано, а правительство понимает, что в ближайшей перспективе нас ждет пенсионная дыра. Однако увеличение пенсионного возраста все равно не сможет решить эту проблему. Здесь потребуются либо государственные вливания, либо серьезные действия, согласованные с социальными партнерами.

Конфедерация труда России и ФНПР выступили с инициативой моратория на любые изменения параметров пенсионной системы. Нас поддержал Российский союз промышленников и предпринимателей. Мы считаем, что необходимо введение моратория до 2018 г. в расчете на более благоприятное изменение экономической конъюнктуры и с возможностью пролонгации этого моратория. Такова позиция и бизнеса, и наемных

работников, и к этой позиции необходимо прислушиваться. В настоящее время в России сложился полномасштабный кризис пенсионной системы, когда не хватает денег на выплату нынешним пенсионерам, когда под угрозой пенсионные права будущих пенсионеров — нынешних наемных работников.

НА НИВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представители и эксперты Конфедерации труда России участвуют в обсуждениях всех поступающих на рассмотрение законодательных инициатив в сфере социально-трудовых отношений. Например, недавно КТР предложила свои поправки в разработанный Минтрудом России законопроект, которым планируется внести изменения в действующий Закон о банкротстве, с тем чтобы закрепить преимущественное право на выплату долгов перед работниками при банкротстве предприятия.

На недавнем заседании РТК острую дискуссию вызвали два законопроекта, подготовленных Минэкономразвития России, которыми планируется регулировать возможность использования заемного труда работников между двумя юридическими лицами в случае, когда направляющей стороной не является частное агентство занятости. Законопроекты значительно ухудшают положение и возможности защиты своих прав наемными работниками, оказавшимися вовлеченными в указанную схему.

Несмотря на предложенные профсоюзной стороной РТК, в том числе Конфедерацией труда России, поправки в указанные законопроекты, на заседание РТК были вынесены тексты в редакциях, значительно ухудшенных с точки зрения прав и интересов наемных работников по сравнению с предыдущими редакциями. Профсоюзная сторона не поддержала оба законопроекта. На аргумент работодателей о том, что законопроект направлен на повышение инвестиционной привлекательности, была отмечена недопустимость ухудшения положения работников в погоне за инвестициями.

КТР ведет регулярное сотрудничество с исполнительными и надзорными органами, в частности с Генеральной прокуратурой. В настоящее время КТР обсуждает с представителями Генпрокуратуры возможность заключения специального соглашения о сотрудничестве в области защиты трудовых прав граждан.



В 2016 г. в рамках выездного заседания президентского Совета по правам человека (СПЧ) совместно с представителями Минтруда, Минэкономразвития, Минпромторга, прокуратуры, членских организаций КТР, Уполномоченного по защите прав предпринимателей был проведен круглый стол «Актуальные проблемы защиты трудовых прав и реализации социально-экономических интересов». А годом ранее наши представители участвовали в деятельности рабочей группы по защите прав автомобилистов и других участников дорожного движения при СПЧ, созданной в связи с конфликтной ситуацией после введения системы «Платон» и протестами водителей-дальнобойщиков.

Еще в 2011 г. состоялось подписание соглашения между Конфедерацией труда России и Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом). Стороны договорились совместно выявлять, устранять и предупреждать нарушение трудовых прав работников и прав профсоюзов, представляемых КТР, и с этой целью объединили имеющиеся ресурсы.

Совсем недавно Конфедерация труда России обратилась в Генпрокуратуру и Роструд с просьбой проверить нарушения прав рабочих из КНДР при строительстве стадиона «Санкт-Петербург Арена» (известен также как «Зенит Арена»). Мы попросили проверить правомерность использования иностранных рабочих, их статус, заключены ли с ними договоры, какого рода это договоры и в каких условиях они работают.

Ранее КТР привлекала органы прокуратуры и Роструда к выяснению ситуации с невыплатой отпускных в РГГУ и по другим фактам нарушения прав наемных работников. Между КТР и Рострудом регулярно проводятся рабочие совещания как на площадке ведомства, как и в рамках мероприятий Конфедерации.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА: ЗАДАЧИ И ДИСКУССИИ

Конфедерация труда России придает большое значение сотрудничеству с государственными инспекциями труда и считает это сотрудничество действенным инструментом в вопросе защиты и восстановления нарушенных трудовых прав наемных работников. У КТР налажено активное взаимодействие с государственными органами, ответственными за политику в области трудовых отношений в нашей стране. При этом КТР выступает за усиление роли и возможностей государственных инспекций труда. Этот во-



прос, в частности, вызвал серьезную дискуссию на Российской трехсторонней комиссии.

Представленный ранее Минтрудом России проект постановления правительства, предполагающий введение риск-ориентированного подхода при осуществлении контроля и надзора в сфере трудовых отношений, вызвал едва ли не наибольшие споры. Данный проект по своей сути заключается в оптимизации деятельности государственной инспекции труда, то есть сокращении количества проверок при целенаправленном их проведении на тех предприятиях, где риск возникновения нарушений трудовых прав работников является высоким. По мнению правительства, изменения позволят сконцентрировать усилия на проблемных местах и таким образом повысить эффективность деятельности инспекции труда. Конфедерация труда России видит существенные проблемы в предложениях правительства, которые могут привести к обратному эффекту.

Действительно, в Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства на 2015–2020 гг., принятой правительством летом прошлого года, фактически признается: контроль за соблюдением трудового законодательства в 10–12 раз меньше необходимого. В частности, зафиксировано, что Роструд может обеспечить проверку лишь около 1,6% всех подконтрольных работодателей, тогда как, согласно международным стандартам, инспекция труда должна обеспечивать актуальный охват проверками на уровне 15–20%. Именно такие параметры зафиксированы в документах Международной организации труда.

Однако, по мнению КТР, критерии, которые устанавливаются, не совпадают с имеющимся у профсоюзов опытом. Всю дея-



тельность инспекции труда предполагается сосредоточить на крупных предприятиях с большой численностью работников, на которых, по мнению Минтруда России, вероятность возникновения нарушений выше. Но, как правило, на таких предприятиях есть профсоюзная организация и заключен коллективный договор, благодаря чему нарушений оказывается не так много. А вот в малом и среднем бизнесе, где создание профсоюзов проблематично и социальное партнерство обычно отсутствует, по новой системе проверки могут и вовсе не проводиться. А ведь именно там наиболее распространены серые схемы занятости и оплаты труда.

Еще одно предлагаемое нововведение: для крупных предприятий с численностью работающих 1000 человек и более категорией риска Роструд будет определять индивидуально. При этом процедура и критерии для принятия такого решения в проекте не очевидны, что создает возможность злоупотреблений. КТР считает, что в первую очередь необходимо укрепить организационно-штатную, финансовую и материально-техническую базу государственной инспекции труда, что позволит расширить сферу охвата и количество проверочных мероприятий.

Кроме того, профсоюзной стороной РТК было предложено возродить институт общественных инспекторов государственной инспекции труда, то есть наделить технических и правовых инспекторов труда профсоюзов некоторыми функциями государственных инспекторов. Такой статус мог бы дать профсоюзным инспекторам право посещать предприятия и выдавать предписания об устранении нарушений трудового законодательства. На санкции в отношении нарушителей профсоюзы не претендуют. Предлагаемая

профсоюзами мера позволила бы действительно увеличить количество проверок и расширить сферу охвата. Все стороны РТК согласились проработать вопрос об общественных инспекторах инспекции труда в ближайшее время.

НЕОБХОДИМЫЕ МЕРЫ ЗАЩИТЫ ТРУДЯЩИХСЯ

В России не реализованы в полной мере права на объединение в профсоюзы, фактически запрещены забастовки. Современное российское законодательство не предусматривает возможность проведения забастовки с политическими требованиями, забастовки солидарности и забастовки с целью корректировки социально-экономического курса правительства. Эти позиции являются нормой в трудовом законодательстве развитых стран, но не в российском.

В отдельных секторах экономики мы фиксируем ухудшение экономической ситуации. Мы знаем о стихийных выступлениях, а в некоторых случаях имеют место попытки занятия предприятий в поддержку своих требований. Работодатели в массовом порядке пытаются пересмотреть условия коллективных договоров, которые регулируют в том числе процедуру массовых сокращений, изменения условий труда и его оплаты. Но цивилизованно выразить свой протест работники не могут — забастовку по существующей процедуре организовать практически невозможно.

Расширение возможностей применения забастовки для защиты трудовых прав и интересов в ходе кризиса — мера очевидно назревшая. Процедура объявления и проведения забастовки должна быть максимально облегчена, а соблюсти реальный баланс между сторонами производственного процесса без усиления стороны наемных работников невозможно.



ПОСТОЯННАЯ ГОТОВНОСТЬ К ОТКРЫТОМУ РАЗГОВОРУ

Деятельность профсоюзных объединений и их конкретная работа, актуальные задачи общественников и современные задачи проверяющих органов — об этом в интервью журналу «Инспекция труда» рассказал Дмитрий Галочкин, председатель Общероссийской общественной организации «Профессиональный союз негосударственной сферы безопасности».



— Дмитрий Евгеньевич, ваша организация создана относительно недавно. Расскажите, насколько оправданно было ее учреждение, каков ваш КПД. Можно ли на вашем примере судить о потенциальной силе и сплоченности рос-

сийских общественных профессиональных объединений?

— Прошло уже 12 лет. Много это или мало — судить сообществу НСБ. Профсоюз образован в мае 2005 г. группой активистов Межрегиональной общественной организации профессиональных охранников «Элита», Общественного объединения — Ассоциации военнослужащих спецназа и спецподразделений «Альфа-Вымпел-СБП» и Межрегионального общественного объединения ветеранов оперативных служб «Честь». Идею создания профессионального союза поддержали руководители ряда охранных и детективных организаций Центрального региона России. 10 июня 2005 г. профсоюз был зарегистрирован как межрегиональная общественная организация.

К сентябрю 2008 г. профсоюз насчитывал в своих рядах более 25 тыс. членов, объединенных в 56 региональных организациях. На состоявшейся в 2008 г. внеочередной профсоюзной конференции была проведена реорганизация профсоюза и был зарегистрирован Общероссийский профессиональный союз негосударственной сферы безопасности. На конференции присутствовали 116 делегатов из 54 регионов России. Это статистика. Судя по ней, профсоюз был востребован сообществом и с первых дней

работы начал активно реализовывать механизм социального партнерства: взял на себя функции организации необходимого взаимодействия представителей отрасли с государственными правоохранительными органами, включая оперативный обмен информацией, разработку единых профессиональных критериев, норм и стандартов и т.д. Сейчас количественный состав Общероссийского профсоюза НСБ вырос практически вдвое.

Представители Общероссийского профсоюза НСБ вошли и активно работают в составе комитетов и комиссий Государственной думы, Совета Федерации Федерального собрания, Торгово-промышленной палаты, Координационного совета при ДООП МВД России, многих исполнительных органов субъектов Федерации, поддерживают деловые отношения с администрацией Президента России, аппаратом Председателя Правительства РФ, комитетами обеих палат Федерального собрания и их исполнительными органами.

Какие цели и задачи стояли перед профсоюзом в момент его создания? Первая и главная задача — представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза; изменение общественного мнения об отрасли и ее сотрудниках; совершенствование внутренней структуры отрасли; повышение статуса отрасли НСБ в иерархии российской экономики.

Первая задача является основной для любого профсоюза, а для многих отраслевых профсоюзов, работающих в давно сформировавшихся отраслях, эта задача является единственной и имеет перманентный характер: профсоюз постоянно занимается защитой прав сотрудников отрасли, а также



их трудоустройством. Изначально мы полагали, что отстаивание трудовых прав и решение споров будет происходить в основном в судебном порядке, но практика показывает, что, когда за сотрудником стоит профсоюз, многие и многие возникающие вопросы удается решить путем переговоров.

В плане защиты трудовых прав профсоюз всегда оказывал бесплатные консультации по трудовым вопросам и помогал решить вопросы абсолютно всем, кто к нам обращался. Профсоюз оказывает помощь и в совершенствовании профессиональных навыков. Это помогает поддерживать себя в надлежащей форме и со временем претендовать на хорошие вакансии.

Другим направлением нашей деятельности является помощь семьям сотрудников: для младших школьников и подростков это бесплатные билеты на Кремлевскую елку, детские кинофестивали и новогодние подарки. При содействии профсоюза можно оформить льготное автострахование и получить выгодный тариф мобильной связи.

Изменение общественного мнения об отрасли НСБ происходит не так быстро, как нам бы того хотелось. При поддержке профсоюза издается практический журнал «Охранная деятельность» и работает электронный медиапортал «Хранитель». Журнал предназначен для директоров ЧОПов, а медиапортал «Хранитель», будучи отраслевым СМИ, освещает все вопросы безопасности: от личной до общенациональной.

— По роду своей работы вы защищаете интересы сотрудников, задействованных в сфере охранной деятельности. Если отталкиваться от практики, какие конкретные проблемы чаще всего приходится решать при защите работников?

— В первую очередь речь идет об организации активной коллективной и индивидуальной защиты прав и законных интересов сообщества НСБ. Мы анализируем жалобы на систему профессионального образования охранников, оцениваем соответствие экзаменационных билетов программам обучения, нарекания по вопросам периодических проверок, исследуем порядок исполнения и соблюдения требований административных регламентов при приеме работников охранных структур и т.д. Общероссийский профсоюз НСБ осуществляет контроль за соблюдением законодательства о частной охранной и детективной деятельности, о труде, выступает с законодательной инициативой по всем направлениям деятельности, активно участвует в нормотворчестве.

Профсоюз строит свои отношения с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления на основе принципов социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, представляя интересы членов профсоюза в трудовых спорах, обеспечивая их социальную и юридическую защиту на всех уровнях и при различных обстоятельствах.

Особое внимание уделяется вопросам социальной защищенности членов профсоюза и их семей. По проблемам невыплаты или задержки зарплаты, демпинга, наличия различных непрозрачных отраслевых схем, которые в конечном счете ущемляют интересы рядовых сотрудников, к нам обращаются не только члены профсоюза, но и организации, по заявлениям которых мы принимаем меры к исключению фактов нарушений прав охранных организаций со стороны государственных заказчиков.

— Не секрет, что нынешние объединения профсоюзов СМИ порой обвиняют в формализме, в сращивании с профильными бизнес-структурами. Можете ли вы доказать обратное на примере вашей деятельности?

— Профсоюз по своей сути выполняет один заказ — защищает трудовые и социальные права своих членов. Жизнь охранного сообщества никогда не была простой и легкой. Недоработанность подзаконных актов, а часто и желание охранных предприятий выжить любой ценой, преступая для этого закон, заводят организацию в тупик. А в каждой организации — люди, сотрудники, за которыми стоят их семьи.

Профсоюз готов к открытому разговору с работодателями. Мы разъясняем свои позиции и находим понимание — и в объ-

единении работодателей, и в министерствах и ведомствах. Наши трехсторонние соглашения и договоры служат основой для дальнейшего совершенствования взаимодействия с объединениями работодателей в системе социального партнерства. Профсоюз — один из институтов гражданского общества и рабочий вариант государственно-частного партнерства — сегодня уже стал эффективным инструментом последовательной цивилизации рынка охранных услуг, преобразая идеологию построения охранного бизнес-общества.

— Какие глобальные задачи в плане защиты трудовых прав работников вы считаете главными на сегодняшний день? И стоит ли для их решения вносить серьезные изменения в федеральное законодательство?

— Задачи были и остаются неизменными. Условия труда работников должны соответствовать установленным нормативным требованиям. Работники должны быть уверены, что их жизнь и здоровье находятся под надежной защитой государства. Федеральное законодательство в его нынешнем виде защищает работника достаточно надежно. Также в нем предусмотрены серьезные рычаги для воздействия на недобросовестного работодателя. Поэтому каких-либо кардинальных изменений законодательства не требуется. А текущие поправки в него вносятся постоянно. Отмечу также, что Общероссийский профсоюз НСБ активно участвует в этом процессе и постоянно вносит свои предложения.

— Вы регулярно участвуете в заседаниях Общественного совета при Роструде. Насколько эффективно, на ваш взгляд, работает этот орган? Какие положительные моменты вы черпаете для себя и что считаете главным во время обсуждений в формате Общественного совета?

— Эффективность работы Общественного совета не подлежит сомнению. Именно там обсуждаются и корректируются все новые проекты Роструда. Также оценивается эффективность уже внедренных проектов. Немаловажен и кулуарный обмен мнениями. Участие в заседаниях дает мне возможность держать руку на пульсе, быть в курсе всех нововведений и актуальных проблем. Также я имею возможность высказать свою позицию по всем вопросам профсоюзной деятельности.

— А как вы в целом можете оценить деятельность Федеральной службы по труду и занятости за последние два-три года,

учитывая серьезную реформу надзорного органа?

— Глобальная задача — найти точку равновесия между свободой действий предпринимателей и соблюдением трудовых прав работников — постепенно решается Рострудом, но не так быстро, как хотелось бы. Предприниматели получили за этот период много опций в свою пользу, но продолжают жаловаться на сложности, возникающие при проверках трудовой инспекцией.

Отмечу, что другие жалобы — на запутанность трудового законодательства и невозможность получить разъяснения по непонятым моментам — значительно сократились. Произошло это после создания Рострудом сайта «Онлайнинспекция.рф», где все существующие нормативные документы собраны воедино. Там же можно получить консультацию от дежурного инспектора Роструда. С учетом сказанного деятельность Роструда в целом заслуживает положительной оценки.

— Как вы оцениваете повсеместное внедрение электронных сервисов для контроля над трудовыми отношениями? Не приведет ли это к обезличиванию надзорных структур, к равнодушию инспекторов к проблемам конкретного работника?

— Электронные сервисы призваны освободить человека от рутинной работы, дать возможность сосредоточиться на сложных, требующих неформального подхода проблемах. Поэтому никакого равнодушия ожидать не следует. Наоборот, трудовые инспекторы получают больше времени, чтобы разобраться в той или иной поступившей жалобе. Внедрение и широкое распространение электронных сервисов оцениваю положительно.

— Инспекции труда на местах сегодня делают ставку на молодых специалистов, учитывая их энергию и способность впитывать инновации. Что бы вы пожелали начинающему специалисту, который призван стоять на страже Трудового кодекса?

— Объективности. Пока еще имеют место случаи, когда работодатель наказывается по формальным признакам. Так, на мой взгляд, наличие в организации полного комплекта инструкций по охране труда — вещь обязательная. Если таковых нет, работодатель обоснованно штрафуются. А вот отсутствие перечня инструкций — это тоже нарушение, но штрафовать за него не следует. Оно не влияет напрямую на защищенность работников от травм и профзаболеваний.

Интервью Вячеслава Котоврасова

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Максимальный переход на электронное взаимодействие бизнеса с органами власти обеспечит оптимизацию функций контроля и надзора в отношении субъектов предпринимательства и переформатирование контрольно-надзорной деятельности на целевую риск-ориентированную модель. Цифровые возможности и технологические преимущества современных систем управления активами организаций позволят сместить акцент на профилактику нарушений требований трудового законодательства и производственной безопасности. Это в совокупности позволит работодателям сократить избыточные временные затраты и финансовые издержки, связанные с получением разрешительных документов, выездных проверок, обеспечит единую доверительную информационную среду для предпринимателей и власти.

Наталья Ушакова, вице-президент Общероссийской общественной организации «ОПОРА России» по развитию малого и среднего предпринимательства, член Общественного совета Роструда, член РТК по регулированию социально-трудовых отношений



Не секрет, что в мире только один из четырех соискателей на рабочее место оформляет трудовые отношения по традиционно принятой схеме. А по данным ежегодного доклада МОТ за 2015 г., 63% населения планеты в активном трудовом возрасте не фиксируют трудовых отношений никак!

В феврале 2016 г. на расширенном заседании Попечительского совета «ОПОРЫ России» с участием представителей социального блока Правительства РФ председатель Попечительского совета С.Р. Борисов, принимая во внимание глобальные тенденции и сложности регулирования рынка занятости (в том числе надзора), внес предложение о пилотном внедрении электронного кадро-

вого документооборота, в том числе типового трудового договора для малых форм предпринимательства — юридических лиц, являющихся ассоциированными членами нашего Всероссийского объединения работодателей.

В связи с этим создание онлайн-сервисов «Электронный трудовой договор» и «Электронная личная медицинская книжка работника», интегрированных в государственную информационную систему (ГИС) с санкционированным доступом работодателей и работников к единой системе идентификации и авторизации (ЕСИА) портала госуслуг, следует рассматривать как очень ожидаемое предпринимателями событие!

Заключение трудового договора в электронном виде, по нашим расчетам, позволит снизить издержки работодателей в среднем на 13%, а в целом для страны

задаст вектор легализации трудовых отношений и станет ступенькой для перехода к риск-ориентированной модели контрольно-надзорной функции. Для решения этих системных задач реформы регулирования трудовой сферы потребуются усилия всех сторон социального партнерства.

На VIII Международной выставке промышленной безопасности и охраны труда в г. Сочи SAPE 2017, которую посетило более 11 тыс. специалистов и экспертов, местом притяжения экспозиции стал уникальный стенд, представленный Национальным центром исследований и развития здравоохранения и социальной сферы АНО «Опора здоровья» и компанией-платформой «СоцТех.ру». Эта компания обеспечивает кооперацию компетенций, ресурсов и лучших практик российских технологических и производственных предприятий, демонстрирующих превосходство автоматизации систем управления (СУ) производственной безопасностью и охраной труда, интеграцию разработанных в России новейших цифровых технологий и оконечных устройств мобильного здравоохранения.

Представленный на выставке прототип интегрированной системы управления производственной безопасностью и охраной труда «СоцТех.ру», кроме формирования электронного кадрового документооборота на предприятии и гарантий своевременности мер по охране труда, продемонстрировал свои умения управлять производительностью труда и производственной реабилитацией, формировать у работников устойчивые навыки и вовлеченность в активное управление здоровьем. Такая мотивация обеспечивает в совокупности нулевую смертность на производстве от несчастных случаев, а в случае аварии или возникновения чрезвычайной ситуации — эффективность мер управляемой первой помощи.

Посетителям выставки были продемонстрированы обучающие программы, обеспечивающие включенность работников в непрерывный тренинг по вопросам охраны труда с использованием технологий геймификации, а также преимущества при переходе к автоматизированным производственным медосмотрам. Так, использование комплекса «Телемедик» и сервиса «Электронная личная медицинская книжка работника» позволяет сократить время прохождения работником ежедневного медосмотра в 3 раза! По сравнению с традиционным методом (измерение пульса, давления,



После церемонии открытия выставки стенд АНО «Опора здоровья» посетила официальная делегация Правительства РФ во главе с заместителем Председателя Правительства РФ Ольгой Голодец и министром труда Максимом Топилиным

сердечного ритма, температуры, тесты на алкоголь и наркотики) обработка информации и выдача заключения в целом занимают чуть более минуты.

На стенде были показаны новые возможности формирования «умной рабочей среды» на предприятиях, связанные с внедрением в компаниях производственного мониторинга здоровья работника в течение рабочей смены в реальном режиме времени. Были продемонстрированы новые виды электронных и цифровых средств защиты работника, изготовленные из высокотехнологичных тканей. Они были представлены



Осмотр вице-премьером О. Ю. Голодец консоли — модуля для массового скрининга здоровья работников системы управления производственной безопасностью и охраной труда МГТУ им. Н. Э. Баумана



на стенде в виде разнообразных приспособлений — от трансдермальных (накожных) пластырей до «умной» рабочей одежды и обуви.

Большой интерес к экспонируемым на стенде решениям и изделиям проявили и многочисленные иностранные гости выставки, и специалисты по вопросам промышленной безопасности крупнейших российских компаний.

После окончания выставки стартовал процесс согласования условий сотрудничества в области автоматизации систем

управления промышленной безопасностью с крупнейшими компаниями Горнодобывающего союза Казахстана в целях реализации европейской концепции нулевой смертности от несчастных случаев на производстве и риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно-надзорной деятельности на предприятиях Республики Казахстан.

По данным доклада Всемирного банка о цифровой трансформации экономики, стоимость цифровой транзакции в 20 раз ниже стоимости использования факсимильной связи, в 30 раз дешевле телефонной связи и в 50 раз — живого контакта.

Известно, что около 5 млн граждан в России работают дистанционно. При этом не менее половины из них — нелегально. Повышенный уровень неформальной занятости для дистанционных работников чаще всего обусловлен трудностями, связанными с оформлением таких трудовых отношений на больших расстояниях, а также необходимостью обмена документами на бумажном носителе. Это предполагает прямые финансовые и временные затраты, которые при этом несут и работодатель, и работник.

ГИС «Электронный трудовой договор» и «Электронная личная медицинская книжка работника» позволят участникам трудовых отношений забыть об этих проблемах: работодатели через портал госуслуг смогут создавать договор, а работники с помощью ЕСИА его подписывать. Если работнику по-



надобится бумажная версия договора, то он сможет получить документ в ближайшем многофункциональном центре. Электронное взаимодействие граждан с государством уже стало нормой, государственные услуги в таком виде используют 40% граждан.

Дигитализация сферы трудовых отношений расширяет возможности взаимодействия между работником и работодателем малых форм предпринимательства, а сформированная инфраструктура «электронного правительства» позволит социальным партнерам реализовать этот проект быстро, эффективно и удобно. Перевод на электронный документооборот сильно упростит жизнь и обеспечит оптимизацию системы и методов проведения диспансеризации с организацией предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с требованиями доказательной медицины и с использованием современных технических средств для производственного мониторинга.

Обработка полученных данных мониторинга позволит совершенствовать систему обеспечения работающих современными цифровыми средствами индивидуальной защиты, предусмотрев возможность распространения механизма снижения класса условий труда при использовании средств индивидуальной защиты, прошедших не только обязательную сертификацию, но и декларирование в порядке, установленном действующим Техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ТР ТС 019/2011.

К цифровым дивидендам трансформации системы социально-трудовых отношений следует также отнести совершенствование системы подготовки и переподготовки специалистов в сфере охраны труда с учетом соответствующих профессиональных стандартов и с использованием современных технологий дистанционного обучения. Усиливаются и возможности удаленного контроля за соблюдением установленных критериев безопасности и (или) безвредности гигиенических и иных нормативов среды обитания, их применения с учетом допустимого (приемлемого) риска в целях обеспечения единообразной практики применения санитарных правил и нормативов в отношении рабочих мест с вредными условиями труда и риск-ориентированной модели контроля и надзора.



Таким образом, предпринимательская инициатива «СоцТех.ру» обеспечит формирование современной экосистемы — среды цифрового взаимодействия бизнеса и власти на платформе объединения работодателей. Все это подкрепляется разумным распределением ответственности в поддержании социальной стабильности между государством, предпринимательством и обществом. Интеграция цифровых технологий финансовой сферы и социальных сервисов обеспечит цифровые дивиденды каждому.

Для предпринимателей выгода налицо: это снижение издержек на ведение дел, экономический рост, новые по качеству рабочие места, превентивность контроля. Для государства внедрение новых подходов обеспечит создание условий для экономического роста с выходом на темпы, превышающие общемировые. Не менее важен и переход к целевой риск-ориентированной модели контроля в сфере трудовых отношений.



ПРОФИЛАКТИКА — ГЛАВНАЯ СТРАХОВКА

Руководители и ведущие специалисты Роструда приняли самое активное участие в организации и проведении Всероссийской недели охраны труда — 2017. Мероприятия Недели были нацелены на продвижение передовых инновационных практик в сфере охраны труда, обмен международным опытом, обсуждение актуальных вопросов и выработку совместных трехсторонних решений по вопросам снижения травматизма, сохранения здоровья работников.



ВЫЯВЛЯТЬ ПРОБЛЕМЫ НА РАННИХ СТАДИЯХ

В этом году ВНОТ собрала 11 719 человек, что, по словам вице-преьера Правительства РФ, председателя оргкомитета по подготовке и проведению мероприятия Ольги Голодец, является абсолютным рекордом и говорит об успехе форума. В приветственном обращении Председатель Правительства РФ Дмитрий Медведев назвал Всероссийскую неделю охраны труда главным событием года в этой сфере.

«Сегодня на предприятия поступает сложное оборудование, которое требует от работников современных знаний и навыков, четкого следования инструкциям и строгого соблюдения правил техники безопасности. И если пренебрегать всем этим, то последствия могут быть самыми плачевными, что подтверждают техногенные аварии последних лет. Рассчитываю, что вы не только обменяетесь своим опытом и своими профессиональными идеями, но и сформулируете конкретные предложения, направленные на защиту человека труда», — отметил глава правительства в своем обращении.

На 22 площадках главного медиацентра г. Сочи прошло 171 мероприятие, на которых выступили более 500 экспертов, в том

числе 50 международных. Свои официальные делегации направили Международная организация труда (МОТ, ILO), Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО, ISSA), Международная ассоциация инспекций труда (МАИТ, IALI) и др. В работе ВНОТ приняли участие международные эксперты из США, Германии, Великобритании, Нидерландов, Португалии, Сингапура, Китая, Малайзии, ЮАР, Республики Беларусь, Азербайджана, Казахстана и других стран.

Деловая программа включала в себя панельные дискуссии, круглые столы, обучающие лекции, мастер-классы, квесты, экскурсии, показательные выступления и др.

Руководители и специалисты Федеральной службы по труду и занятости во время ВНОТ-2017 находились на ведущих ролях. Для участия в мероприятиях ВНОТ-2017 были направлены около 150 должностных лиц центрального аппарата и территориальных органов Роструда.

Шесть мероприятий были инициированы и организованы Рострудом. Восемь мероприятий были проведены при активном участии представителей Роструда. Выступления представителей Роструда осуществлялись по наиболее актуальным темам и были ориентированы на широкий спектр участников.

Так, 11 апреля состоялось совещание Роструда с государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации. Следом с участием экспертов Федеральной службы по труду и занятости состоялась дискуссия «Интеллектуальные технологии. Новый подход к качеству защиты». В этот же день прошло совещание руководства Роструда с представителями МОТ и Исполнительного

комитета МАИТ, а также конференция РАИТ СНГ и Монголии (этим событиям посвящен наш следующий материал. — *Прим. ред.*).

12 апреля с участием Роструда прошла конференция «Направления реформирования контрольной и надзорной деятельности». Далее Роструд участвовал в обсуждении темы «Правила по охране труда в строительстве. Опыт применения», а также «Лучшие практики по разработке и внедрению СУОТ в строительстве».

На следующий день гости Недели смогли ознакомиться с практикой проведения расследования несчастных случаев на производстве, а также с представленным сотрудниками Роструда анализом типичных нарушений при проведении специальной оценки условий труда.

Плюс к этому состоялась дискуссия «Ответственность и юридическая защита специалиста в области охраны труда: практические рекомендации. Новейшая практика применения судами законодательства об охране труда». В ходе дискуссии было задано большое количество практических вопросов, на которые в связи с ограничениями по времени невозможно было ответить в зале заседаний, и дискуссия была продолжена в консультационном пункте Роструда.

Надо сказать, что консультационный пункт Роструда традиционно является самым ярким и посещаемым пунктом оказания консультаций на ВНОТ. Для организации его работы были привлечены специалисты инспекций по различным направлениям надзорной деятельности, при необходимости к работе консультационного пункта подключались специалисты и руководство центрального аппарата Роструда.

Генеральной темой Недели охраны труда стало формирование культуры безопасности производства как будущего сферы труда. Официальные представители Международной организации труда, Международной ассоциации социального обеспечения, ведущие мировые эксперты высоко оценили усилия Российской Федерации в развитии стратегии профилактики травматизма и несчастных случаев, внедрении системы превентивных мер и риск-ориентированного подхода как основы культуры безопасности на производстве.

Одной из ключевых задач на сегодняшний день является совершенствование законодательства в части экономического стимулирования работников и работодателей с целью предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний.

«Нам очень важно перестроить законодательство, внести туда экономические стимулы, для того чтобы работодатели, с одной стороны, были заинтересованы выявлять на ранних стадиях признаки профзаболеваний, с другой — были обязаны это делать, — заявил министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин. — Правильнее деньги по несчастным случаям на производстве тратить именно на такие программы раннего выявления, переобучения, выведения, чем платить различные пособия по утрате трудоспособности, по потере заработка».

МОЛОДЕЖНЫЙ ВЕКТОР ОХРАНЫ ТРУДА

Во второй день работы ВНОТ торжественно открылся Молодежный форум «Инновационные проекты по охране труда, экологической и промышленной безопасности». Форум собрал более 200 студентов профильных вузов России, которые представили 70 проектов различных инновационных решений. В Российской Федерации это единственная образовательная площадка для молодых людей, позволяющая организовать многосторонний социальный диалог по вопросам обучения в сфере охраны труда и техноферной безопасности, повышения квалификации и компетенций, профориентации, роли молодежи в деле продвижения идей безопасного труда.

Участники получили возможность общения с профессиональным сообществом и потенциальными работодателями, а также познакомились с лучшими решениями, повышающими безопасность рабочих мест и защищающими здоровье работников.

В рамках официального открытия Молодежного форума дипломом Всероссийского конкурса «Будущее безопасного труда» был награжден студент Казанского государственного энергетического университета Игорь Рябых, занявший первое место в конкурсе. Игорь представил на суд жюри проект «Раз-



работка виртуальных тренажеров, способствующих повышению безопасности труда».

«Виртуальная реальность — это новый яркий инновационный инструмент, и сегодня она набирает обороты в разных сферах, — поясняет Игорь. — В основном это, конечно, сфера компьютерных игр, однако виртуальную реальность можно использовать и для создания полноценных обучающих тренажерных комплексов, которые помогут предотвратить травматизм среди работников».

«Будущее безопасного труда» — Всероссийский конкурс на лучшее решение в области здоровья и безопасности труда среди молодых специалистов. На него были представлены студенческие решения и проекты, а также инновационные, актуальные и максимально разработанные технологии и решения практических задач в области здоровья и безопасности на рабочих местах.

В конкурсе приняли участие студенты и аспиранты, обучающиеся по специальностям и направлениям подготовки, связанным с охраной труда, промышленной безопасностью, экологией, медициной и психологией труда, управлением персоналом, спортом и другими смежными направлениями.

Форум продлился четыре дня, и за это время участники много говорили о здоровье и личностном росте, охране труда, перспективах трудоустройства и дальнейшего развития, смотрели видео, обсуждали лучшие решения кейсов, принимали участие в мастер-классах и просто отдыхали, знакомились, делясь друг с другом бурной энергией молодости и успеха.

БЕЗОПАСНОСТЬ — ЕЩЕ И ЭКОНОМИЯ

Сегодня наблюдается тенденция снижения количества работников, занятых

во вредных условиях труда. Об этом сообщил *министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин* на стратегической пленарной сессии ВНОТ-2017 «Формирование культуры безопасности — будущее сферы охраны труда».

«Сначала в результате спецоценки количество рабочих мест с опасными и вредными условиями труда дажеросло, — подчеркнул глава Минтруда России. — Это, как говорят врачи, "шла выявляемость". По большому счету мы не знали глубину бедствия. Прошлый год показал, что показатель стал снижаться. Это означает, что экономические стимулы все-таки дают результат».

По его словам, результаты спецоценки применяются в разных направлениях с точки зрения установления доплат, с точки зрения самой процедуры. «К этой процедуре еще есть вопросы. Но она уже стала практикой. Постоянно идут переговоры с профсоюзами в разных отраслях, когда нам приходится что-то уточнять в условиях проведения спецоценки. Это живой процесс, и он запустил совершенно иной подход работодателей и профсоюзов к вопросам того, как работает человек на рабочем месте», — сказал Максим Топилин.

Он также отметил, что ключевой задачей является экономическое стимулирование работников и работодателей с целью сохранения здоровья на производстве. При этом глава Минтруда России обратил внимание на то, что законодательство по страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний практически не работает в части выявляемости профзаболеваний.

«Мы знаем это и над этой проблемой сейчас работаем. С партнерами обсуждаем, как можно этот механизм изменить. Если нам удастся сформулировать и создать такие страховые механизмы, которые бы побуждали работодателя и работника заниматься тем влиянием, которое оказывается на здоровье человека в результате его работы, на самых-самых ранних стадиях, тогда мы сможем купировать все риски. Мы сможем и категорически изменить показатели смертности, заболеваемости, и дать экономический механизм для этого, — сказал он. — Если у вас люди не болеют, то вам не надо иметь еще 10% численности, для того чтобы подстраховывать свой производственный процесс. Это огромная экономия для всех. С одной стороны, это сбережение здоровья человека, его длинная трудовая жизнь, а с другой стороны, это снижение издержек работодателей».



ЦЕЛЬ — НОЛЬ

Ярким мероприятием ВНОТ-2017 стала панельная дискуссия «Концепция нулевого травматизма. Насколько применим международный опыт в России», продолжившая одну из ключевых тем Недели — профилактика и устранение производственного травматизма и несчастных случаев на рабочих местах.

«Цель — ноль» — это не утопия, а вполне достижимый результат, считают участники мероприятия, но лишь при условии, что усилия всех заинтересованных в решении проблемы травматизма сторон будут объединены и подкреплены международным опытом.

«Главное, чему нам следует научиться у западных коллег, — это внедрение эффективных образовательных программ, — считает председатель Нефтегазстройпрофсоюза России Александр Корчагин. — Простой пример: по статистике, главной причиной смертей в результате ДТП являются не сами травмы, а неквалифицированная помощь, задержка скорой помощи и отсутствие оказания первой помощи очевидцами происшествия. Таким образом, необходимо сделать упор на качественное обучение работников навыкам оказания первой помощи. У нас же ситуация такова, что отсутствуют даже требования к инструкторам по охране труда и очень слабо реализованы образовательные программы в данной сфере. Мало расследовать несчастные случаи, необходимо сделать так, чтобы они не могли произойти ни технически, ни идеологически, а для этого надо менять сознание руководителей и работников».

«Для достижения эффекта "ноль травм" все средства хороши, — добавляет заместитель директора по операционной деятельности по вопросам промышленной и экологической безопасности и охраны труда ЗАО "Корпорация "Тольяттиазот" Виталий Дмитрук. — Почему у японцев производительность труда в 6–7 раз выше? Разве у них в 4 раза больше рук? Как ни крути, а причина большинства происшествий кроется в системе менеджмента. Японцы активно используют творческий потенциал работников для внедрения лучших практик, а также искусно мотивируют людей к повышению культуры безопасности. Если мы будем рассматривать не только травмы, но и микро-травмы, если будем анализировать даже то, что еще не произошло, если завод станет для работника родной семьей, если он будет испытывать гордость за то, что его цех — лидер по безопасности, то мы достигнем минимума травм».



«Сколько бы приказов мы ни издавали, сколько бы санкций ни накладывали, все это бесполезно, пока мы не убедим работников и руководителей личным примером, — убежден начальник департамента промышленной, экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (БРД) ПАО "Газпром нефть" Павел Захаров. — Если из 15 пассажиров в автобусе пристегиваются только пять, то что можно сказать о культуре безопасности, которую мы несем? Поэтому давайте начнем с себя. Кроме того, важно, чтобы генеральные директора предприятий, так же как и на Западе, были не только заинтересованы в реализации проектов повышения безопасности труда, но и вовлечены в них лично. Это уже половина успеха».

ПРИОРИТЕТНЫЕ ТЕМЫ

Выступления ведущих экспертов Роструда на мероприятиях ВНОТ-2017 отличались конкретикой и были посвящены наиболее важным вопросам защиты трудовых прав.

Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости И. И. Шкловец отметил, что в 2016 г. государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации проведено почти 28 тыс. внеплановых проверок, по итогам которых выявлено 197 895 нарушений по охране труда.

Основными нарушениями в сфере охраны труда являются нарушения, связанные с проведением медицинских осмотров работников, организацией обучения и инструктирования работников по охране труда, обеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, соблюдением установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах, а также предоставлением работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

В ходе внеплановых проверок государственными инспекторами труда были выявлены следующие основные нарушения трудового законодательства и иных норма-

тивных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая нарушения законодательства об охране труда:

- нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение;

- допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда;

- допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных медицинских освидетельствований;

- необеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

- нарушение режима труда и отдыха работников;

- отсутствие инструкций по охране труда;

- конструктивные недостатки оборудования;

- эксплуатация неисправного оборудования.

Таким образом, результаты внеплановых проверок подтверждают характер основных нарушений государственных нормативных требований охраны труда, в том числе приводящих к несчастным случаям на производстве.

Начальник управления государственного надзора в сфере труда Е.Н. Иванов принял участие во многих мероприятиях. Одним из наиболее ярких стало выступление, посвященное анализу правоприменительной практики контрольно-надзорной деятельности в сфере труда и расследования несчастных случаев. Здесь была продемонстрирована работа ведомства в этом направлении, указаны приоритеты и цели.

Так, приказом Федеральной службы по труду и занятости от 31.01.2017 № 32 была утверждена Программа профилактических мероприятий, направленных на предупреж-

дение нарушений обязательных требований, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно этому же приказу вступил в действие План-график профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2017 г.

В другом выступлении Е.Н. Иванов развил тему расследования несчастных случаев и рассказал о типовых нарушениях при их расследовании, допускаемых работодателями. Среди таковых были названы несохранение обстановки происшествия, невключение в комиссию по расследованию представителей профсоюзов или четное число членов, сокрытие несчастных случаев, ненаправление уведомления о последствиях несчастного случая и неоплата сумм, предусмотренных актами социального партнерства.

Среди мер, направленных на борьбу с нарушениями, Е.Н. Иванов выделил проведение проверок порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, выявление информации о травмированных (погибших) работниках по данным медицинских организаций, сверку оперативных данных о пострадавших с региональными отделениями Фонда социального страхования, правоохранительными органами, включая органы прокуратуры, а также мониторинг средств массовой информации.

Заместитель начальника Управления государственного надзора в сфере труда Роструда Л.В. Коваль во время выступления на круглом столе «Анализ типичных нарушений при проведении специальной оценки условий труда» сделала акцент на нарушениях установления гарантий и компенсаций за вредные условия труда. Людмила Викторовна подчеркнула: от того, насколько качественно проведена СОУТ, зависит правильность назначения гарантий и компенсаций работникам за вредные условия труда.

В 2016 г. выявлено более 18 тыс. нарушений работодателями установленного порядка проведения оценки условий труда. Основными нарушениями, выявленными государственными инспекторами труда в 2016 г. при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам оценки условий труда, являются следующие:



— непроведение работодателями специальной оценки условий труда;

— недоставление результатов специальной оценки условий труда до сведения работников;

— игнорирование результатов специальной оценки условий труда при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и решению вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

Еще одним серьезным нарушением, с которым связано значительное количество жалоб, поступающих в Роструд, является игнорирование мнения работников при определении перечня вредных факторов, подлежащих измерению и оценке, хотя это является одним из важных нововведений законодательства о спецоценке, которое должно поддерживать социальное партнерство. В Роструд поступает достаточно большое количество жалоб работников, в которых работники пишут, что они не видели, как и кто проводил измерения на их рабочих местах, хотя право присутствовать при проведении измерений у работников есть.

В ряде случаев, отметила Л.В. Коваль, работодатели незаконно уменьшают объем предоставляемых компенсаций. В то же время работники часто жалуются, что условия труда на их рабочих местах не изменились, а объем предоставляемых гарантий и компенсаций уменьшился. В ходе проведения проверки при этом устанавливается, что класс условий труда по результатам спецоценки изменился по сравнению с результатами предыдущей аттестации рабочих мест.

В случае, если нарушения порядка проведения спецоценки могут повлиять на общие результаты и тем самым нарушить права работников, инспектор выдает предписание работодателю на проведение внеплановой спецоценки. Кроме того, любое нарушение законодательства со стороны организации, проводящей спецоценку, является поводом для возбуждения административного дела в отношении указанной организации.

Помимо должностных лиц центрального аппарата, практикой работы поделились и сотрудники территориальных органов Роструда.

Так, в докладе заместителя руководителя Государственной инспекции труда в Свердловской области Т.В. Гасилиной «О практике надзорной деятельности за соблюдением работодателями требований законодательства о специальной оценке ус-



ловий труда и трудового законодательства в части предоставления гарантий и компенсаций» было отмечено: по итогам большинства расследований несчастных случаев на производстве работодателю предписывалось проводить внеплановую специальную оценку условий труда. Также выдаются предписания по проведению внеплановой спецоценки при выявлении нарушений по порядку проведения СОУТ.

Для снижения количества нарушений при проведении СОУТ важную роль играет информационная составляющая. Практически на всех проводимых в регионе совещаниях, касающихся вопросов охраны труда, обсуждаются вопросы специальной оценки условий труда. Инспекция работает не только с работодателями, но и с организациями, проводящими СОУТ.

Татьяна Витальевна отметила, что при проведении проверок, исследовании материалов у инспекторов возникают вопросы, которые требуют каких-либо разъяснений или внесения изменений и дополнений в законодательные акты. Прежде всего нужно законодательно определить обязательность ведения протоколов заседания комиссии по проведению СОУТ, как это было в Положении о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Кроме того, сегодня провести проверки в организациях, проводивших СОУТ, инспектор не может (нет оснований ни по 294-ФЗ, ни по ст. 360 ТК РФ), составить протокол об административном правонарушении без акта проверки также нельзя. Необходимо внести и дополнения в приказ Минтруда России от 22.09.2014 № 652н, определив срок подачи заявления о разногласиях по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия заявителей или организации, проводившей СОУТ, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда.

По материалам пресс-службы Роструда, Межрегиональной ассоциации содействия обеспечению безопасных условий труда «Эталон» и пресс-центра ВНОТ-2017

СОВМЕСТНЫЙ ПОИСК НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Значительная часть программы Всероссийской недели охраны труда была посвящена вопросам совершенствования контрольно-надзорной деятельности и обмену опытом в сфере государственной инспекции труда. В рамках Недели были организованы и проведены международные мероприятия Роструда: совещание с представителями МОТ и Исполнительного комитета МАИТ, а также конференция Регионального альянса инспекций труда стран — участников СНГ и Монголии.



ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ АНАЛИЗУ ДАННЫХ

В обсуждениях на российских площадках приняли участие представители международных организаций: начальник Отдела МОТ по регулированию вопросов труда, инспекции труда и охране труда *Нэнси Леппинк*; главный специалист по охране и инспекции труда Московского бюро МОТ *Валентин Мокану*; генеральный секретарь МАИТ, уполномоченный по вопросам инспекции труда Министерства человеческих ресурсов Сингапура *Сионг Хин Хо*; вице-президент МАИТ *Жан Паррат*.

«Добро пожаловать от имени Федеральной службы по труду и занятости! — так начал свое обращение к гостям форума — официальным представителям Международной организации труда (МОТ) и Международной ассоциации инспекций труда (МАИТ) *руководитель Роструда Всеволод Вуколов*. — Я очень рад лично приветствовать вас, тем более в рамках проведения в Российской Федерации крупнейшего мероприятия в сфере безопасности и охраны труда — Всероссийской недели охраны труда. Мы высоко ценим ваше участие и ваш вклад в мероприятия Роструда, проводимые в рамках Недели».

Всеволод Львович отметил, что Роструд является членом МАИТ с 2005 г., и с тех пор российские специалисты имеют уникальную возможность для обмена опытом по наиболее актуальным вопросам в сфере инспекции и охраны труда.

«Благодаря членству в МАИТ Роструду удалось существенно расширить горизонты нашего международного сотрудничества, установить контакты с инспекциями труда различных стран, которые уже переросли в дружеские. Также Роструд в лице Ивана Шкловца представлен в Исполнительном комитете Ассоциации, — подчеркнул руководитель российского ведомства. — Также мы очень ценим плодотворное сотрудничество с Московским бюро МОТ и при его содействии с Женевским офисом организации. Роструд участвует в качестве эксперта в проекте МОТ "Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда" (2014–2018 гг.), который проводится в Кыргызстане и Таджикистане. Выражаем свою готовность принимать активное участие в другой проектной деятельности МОТ. Мы очень благодарны за оказываемую поддержку странам — членам субрегиона Восточной Европы и Центральной Азии, предоставляя им возможность принимать участие в международных мероприятиях по обмену лучшим опытом».

Всеволод Вуколов представил информацию о приоритетном для ведомства проекте «Повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», указав его основные цели:



- снижение травматизма;
- снижение административной нагрузки на организации, осуществляющие предпринимательскую деятельность;
- повышение качества администрирования контрольно-надзорных функций;
- внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельность Роструда.

Представители Международной организации труда отметили улучшение системы инспекции труда Российской Федерации и, как следствие, улучшение ситуации в сфере безопасности и охраны труда в стране. Российская система безопасности и охраны труда соответствует руководящим принципам МОТ.

Также были отмечены интенсивное развитие информационных технологий во всем мире и их внедрение во все сферы жизни и производства, поэтому важным направлением является развитие и внедрение электронных ресурсов, в том числе и электронного документооборота, как в деятельности инспекций труда, так и на предприятиях. Информационные технологии окажут существенную поддержку инспекциям труда в условиях сокращения ресурсов.

По мнению МАИТ, до работодателей необходимо довести расчет затрат предприятий при несоответствующих условиях труда, а также варианты устранения нарушений трудового законодательства и той помощи, какую может оказать инспекция труда, что повысит значимость инспекции труда и эффективность ее деятельности.

Представители МОТ подчеркнули, что сбор данных является одним из основных направлений деятельности инспекции. В частности, особое внимание требуется уделять информации по несчастным случаям и рискам. Информация должна быть открытой, чтобы как у работодателей, так и у инспекций труда была возможность проводить анализ данных, самооценку и сравнение. Инспекторы труда должны акцентировать вни-

мание на выводах, что будет способствовать их эффективной работе.

О пользе формирования профессиональной базы данных говорит и МАИТ. Эффективной оценке рисков, безусловно, способствует актуальная база данных по существующим рискам и ранее произошедшим несчастным случаям. Достоверная база данных способствует точной диагностике рисков. Необходимо осуществлять обмен информацией как на межведомственном уровне, так и на уровне предприятий.

Международные эксперты были едины во мнении, что новые подходы в обеспечении безопасности и охраны труда, вводимые на предприятиях, не должны заменять инспектора. Эта тенденция вызывает обеспокоенность у МОТ в регионе Восточной Европы и Центральной Азии, так как происходит систематическое снижение численности государственных инспекторов труда.

Было отмечено, что крупные компании в состоянии решить вопросы соответствия трудовому законодательству и обеспечения безопасных условий труда самостоятельно, в то время как малый и средний бизнес нуждается в поддержке со стороны инспекции труда, так как не может позволить себе дополнительные затраты. В целях развития предпринимательства главной задачей инспекторов является консультирование, а не санкции. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде должны дополняться консультированием и информированием, только такой подход может привести к результату.

В заключение были приведены примеры методик, разработанных для расчета экономического эффекта при создании безопасных условий труда: программа МОТ Better Work, которая производит оценку влияния различных факторов на производительность труда и экономическую выгоду; сингапурская интегрированная программа содействия малому и среднему бизнесу.

«Инспекторы по всему миру сегодня ищут возможности использования современных технологий, чтобы усовершенствовать свою деятельность, — подчеркнула в своем выступлении директор инспекции труда и охраны труда МОТ Нэнси Леппинк. — Трудовые инспекции должны развивать свои компетенции в этом вопросе. Как нам вступить в эру электронного документооборота, как обеспечить комфортный переход от бумажного документооборота к цифровому? Я думаю, что ВНОТ как раз ищет такие пути, чтобы работать и стимулировать развитие технологий».

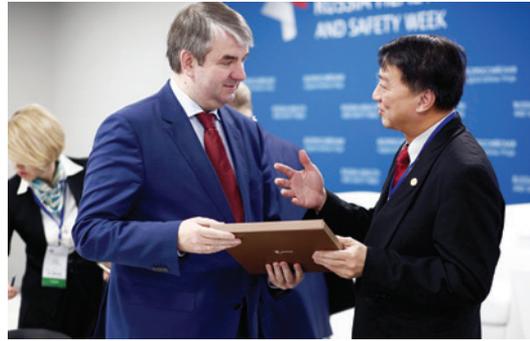
ОБМЕН ОПЫТОМ ВО ИМЯ БЕЗОПАСНОСТИ

Участники конференции Регионального альянса инспекций труда стран — участников СНГ и Монголии рассмотрели передовой опыт государственного надзора и контроля в различных странах, в том числе в сфере охраны труда. В мероприятии приняли участие как представители стран — членов альянса: Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Таджикистан, так и представители приглашенных стран: Азербайджана, Туркменистана, Узбекистана. В качестве модератора и ведущего дискуссий выступил *заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Иван Шкловец*.

«Для нас большая честь приветствовать здесь гостей высокого международного уровня, — заявил Иван Иванович. — Отрадно, что сегодня присутствуют почти все члены Регионального альянса — Армения, Казахстан, Кыргызстан, Россия и Таджикистан — во главе с председательствующей в 2017 г. Республикой Беларусь. Также хотел бы отметить значимость участия в нашей конференции представителей контрольно-надзорных органов и профильных министерств Азербайджана, Туркменистана и Узбекистана».

Глава Роструда *Всеволод Вуколов* представил участникам подробную картину проводимых ведомством мероприятий и внедрения электронных сервисов, а также подробно остановился на задаче подготовки кадров. Он напомнил, что с января 2016 г. в территориальных органах Роструда внедрена система наставничества. Эту деятельность в отношении 275 новых сотрудников осуществляли 215 наставников в 60 субъектах РФ.

«В декабре 2016 г. была проведена Всероссийская научно-практическая конференция для специалистов в области федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — "Развитие кадрового потенциала и повышение эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции в сфере охраны труда". В рамках работы научно-практической конференции была проведена стратегическая сессия, направленная на повышение уровня вовлеченности сотрудников Роструда.



Налажено взаимодействие со следственными органами, правоохранительными органами, МЧС. Информация о происшествиях, повлекших гибель людей, оперативно поступает в Роструд и его территориальные органы, что позволяет оперативно реагировать на происшествие и наиболее полно устанавливать причины произошедшего. Практически по каждому случаю со смертельным исходом в 2016 г. проводились внеплановые проверки предприятий, выданы предписания об устранении выявленных нарушений. Таким образом, совместные действия Роструда и всех заинтересованных органов, в том числе и исполнительной власти регионов, позволяют сохранить самое дорогое — человеческий потенциал. И эта работа продолжается и совершенствуется», — сказал Всеволод Вуколов.

Начальник отдела МОТ по регулированию вопросов труда, инспекции труда и охране труда *Нэнси Леппинк* представила доклад на тему «Экономика охраны и инспекции труда и механизмы соблюдения законодательства». Она рассказала о необходимости и важности инвестирования в систему безопасности и охраны труда (БиОТ) как со стороны государства, так и со стороны работодателей и об экономической выгоде подобных инвестиций для обеих сторон.

Также, по мнению г-жи Леппинк, ключевая роль в процессе соблюдения безопасности и охраны труда отводится инспекторам труда. Инспектор должен определить приоритетные направления и цели для каждого отдельного предприятия путем сбора данных и их анализа; выявить сильные и слабые стороны, которые помогают или препятствуют соблюдению БиОТ; наладить взаимодействие с ответственными лицами на предприятии, которые могут повлиять на данный процесс.

Наряду с этим важную роль играют превентивные меры. Для их реализации необходимо добиться строгого соблюдения законодательства в области безопасности и охраны труда со стороны работодателей, обеспечить

обучение и повышение квалификации молодых работников в области охраны труда, оказывать поддержку частным предпринимателям и вновь образовывающимся предприятиям, внедрять программы страхования от несчастных случаев и обеспечивать качественное оказание медицинских услуг. В заключение г-жа Леппинк отметила необходимость определения ключевых индикаторов, которые позволят государству и работодателям беспрепятственно взаимодействовать друг с другом и качественно реализовывать превентивные меры.

Вице-президент Международной ассоциации инспекций труда (МАИТ) *Жан Паррат* выступил с приветствием от имени президента МАИТ и с докладом об оценке эффективности инспекций труда и инструментах, предлагаемых МАИТ.

Генеральный секретарь МАИТ *Сионг Хин Хо* представил доклад о деятельности Ассоциации в целом и о приоритетных направлениях на 2014–2017 гг. Также г-н Хо рассказал о трудностях, с которыми приходится сталкиваться инспекции труда в современном мире в связи с появлением новых тенденций в сфере труда. Среди них можно выделить глобализацию труда, нелегальный труд, труд мигрантов, вредные условия труда.

Для того чтобы достойно противостоять имеющимся трудностям, МАИТ выступает с инициативой по созданию международных стандартов и сертификатов, которые будут способствовать тому, чтобы инспекции труда по всему миру могли привести свою деятельность в соответствие с глобальными тенденциями по предотвращению и сокращению смертельных случаев на производстве, производственного травматизма и профессиональных заболеваний. МАИТ готова оказывать техническую помощь всем странам — членам Ассоциации, которые желают увеличить возможности инспекции труда у себя в стране.

Главный специалист по инспекции и охране труда Московского бюро МОТ *Валентин Мокану* выступил с докладом «Инспекция труда. Консультации против санкций», в котором осветил следующие аспекты: роль инспекции труда, политика МОТ в отношении инспекции труда, алгоритм контроля после проведения инспекционной проверки. Также г-н Мокану в качестве примера привел показатели, которых удалось достичь инспекции труда Румынии, руководствуясь данным алгоритмом.

В заключение представители стран — членов РАИТ СНГ и Монголии представили

краткую информацию о деятельности, проводимой в области безопасности и охраны труда в их странах.

«Каждая национальная система особенная, в каждой стране есть свои особенности и разные пути развития, но также между нашими инспекциями существует и много общего, — подытожил выступления на конференции *Иван Шкловец*. — Региональный альянс инспекций труда стран — участников СНГ и Монголии является прекрасной площадкой для развития регионального сотрудничества в сфере охраны и инспекции труда, обмена передовым опытом среди членов, изучения лучших мировых практик в нашей области. По нашему мнению, такое взаимодействие может содействовать повышению эффективности работы национальных инспекций труда по обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников на благо наших народов».

По итогам конференции РАИТ СНГ и Монголии руководителем Роструда было принято решение организовать ряд двусторонних мероприятий, направленных на взаимный обмен опытом в сфере труда и занятости, а также ознакомление иностранных коллег с системой организации и деятельности государственной инспекции труда в Российской Федерации, результатами реализации Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работой сервиса «Онлайнинспекция.рф», проводимой работой по легализации трудовых отношений, системой организации и предоставления услуг государственной службой занятости населения в Российской Федерации, информационными системами рынка труда, в том числе порталом «Работа в России», принимаемыми мерами содействия занятости инвалидов.



ВЗАИМООБМЕН И КОНКРЕТНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Контакты специалистов Роструда с коллегами из других стран позволяют не только обмениваться полезным опытом, но и решать вопросы трудовой миграции. Примером такой работы является сотрудничество Федеральной службы по труду и занятости с профильными ведомствами Республики Узбекистан.

Базовым документом для полноценного взаимодействия между двумя странами в области трудовых отношений явилось подписанное 5 апреля 2017 г. Межправительственное соглашение об организованном наборе и привлечении граждан Узбекистана для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

В данном соглашении определены компетентные органы, ответственные за пребывание и устройство на работу приезжающих в Россию узбекских работников, при этом каждому ведомству предписаны конкретные функции в плане безопасности, информирования, подбора кандидатов и их обучения, оформления трудовых договоров, медицинского контроля. Главный посыл документа — официально трудоустроенные в нашей стране временные работники должны гарантированно иметь законодательную и социальную защиту, но при этом неукоснительно соблюдать все нормы законодательства Российской Федерации.

В рамках реализации соглашения в текущем году, с 31 мая по 3 июня, по приглашению Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан состоялся визит делегации Федеральной службы по труду и занятости в г. Ташкент. В ходе официального визита состоялись встречи с главой Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан А.А. Абдухакимовым, руководством Пенсионного фонда и Агентства по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Ранее Агентством по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (далее — Агентство) были заключены два соглашения по организованному набору граждан Республики Узбекистан



для трудоустройства в Российской Федерации: с Санкт-Петербургским государственным автономным учреждением «Центр трудовых ресурсов» и компанией «Ассоциация по правому содействию трудовым мигрантам».

Но проведенная Рострудом экспертиза выявила ряд нарушений. В официальном юридическом заключении отмечено, что региональные документы не признаются соглашениями об организованном наборе. По сути, они могут рассматриваться лишь как посреднические соглашения. Кроме того, особо отмечено: все документы подобного формата должны быть направлены на реализацию упомянутого базового Межправительственного соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан. В итоге Роструд счел целесообразным предложить сторонам уже заключенных документов перезаключить их с учетом рекомендаций как соглашения о посреднической деятельности.

В целях реализации соглашения в ходе переговоров в Узбекистане обсуждались вопросы использования информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий «Работа в России». Узбекские коллеги обратились к Федеральной службе по труду и занятости с предложением об организации на одноименном портале возможности размещать информацию о гражданах

Республики Узбекистан, желающих осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации.

Узбекская сторона выразила заинтересованность в получении от Федеральной службы по труду и занятости информации о российских работодателях, имеющих намерение привлечь граждан Республики Узбекистан к трудовой деятельности. Прежде всего речь идет о наличии у них задолженности по заработной плате, об информации о несчастных случаях на производстве и фактах нарушения трудового законодательства. При этом узбекская сторона готова направлять Роструду сведения об указанных предприятиях.

Результатом переговоров по вопросам информационного сотрудничества стал проект Соглашения о применении информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий «Работа в России» в рамках организованного набора и привлечения граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории России, который в настоящее время находится на согласовании в МИД Российской Федерации.

Для граждан Республики Узбекистан, желающих осуществлять временную трудовую деятельность на территории Российской Федерации, будут предлагаться исключительно вакансии, информация о которых размещена работодателями на портале Роструда «Работа в России» и доступна Агентству в личном кабинете Агентства на портале Роструда «Работа в России».

Стороны договорились организовывать рабочие встречи, совещания, семинары и вебинары, а также способствовать визиту экспертов по вопросам, входящим в сферу действия соглашения.

На сегодняшний день в Узбекистане действуют двусторонние договоры об организованном наборе для трудовой деятельности местных граждан в Японии, Республике Корея, Республике Польша. При финансовой и методической поддержке Корейского агентства по международному сотрудничеству Koisa оборудованы и оснащены методическими и учебными материалами два центра профессиональной подготовки, построенные за счет финансовых средств узбекской стороны, для желающих трудоустроиться за рубежом граждан Республики Узбекистан.

Российская делегация была проинформирована об основных направлениях в области содействия занятости населения

в Республике Узбекистан, развития малого предпринимательства и внедрения инновационных подходов в оформлении трудовых отношений.

Узбекской стороной активно внедряются современные кадровые технологии. Так, в высокой степени готовности переход на ведение трудовых книжек в электронном виде, начата разработка системы электронных трудовых договоров, являющейся одним из основных инструментов легализации неформальной занятости. С 2019 г. планируется полный отказ от трудовых книжек в бумажном виде для граждан, впервые выходящих на рынок труда. Это возможно благодаря тому, что электронная цифровая подпись гражданам Узбекистана выдается бесплатно и бессрочно при получении общегражданского паспорта.

Данный опыт представляет серьезный интерес для Роструда, который также реализует задачи активного реформирования своей деятельности. При этом узбекские коллеги отметили: российские подходы к внедрению электронных сервисов были взяты ими за основу при разработке аналогичных систем.

Делегация Роструда была ознакомлена с работой центра «предвыездной адаптации», который готовит граждан Республики Узбекистан к выезду за границу для временного трудоустройства. В частности, в целях организованного набора граждан, желающих трудоустроиться в Российской Федерации, предусмотрен платный 40-часовой учебный курс, включающий 25 учебных часов подготовки по русскому языку, 4 часа — по истории и культуре России, 5 часов обучения основам российского законодательства и 7-часовой курс против религиозного экстремизма.

Узбекская сторона выразила заинтересованность в углублении курса основ российского законодательства. В результате была достигнута договоренность о предоставлении Федеральной службой по труду и занятости информационных материалов, содержащих вопросы российского трудового законодательства, для использования в рамках учебного курса.

В настоящее время между нашими странами действуют договоры, согласно которым в четырех российских высших учебных заведениях трудовые мигранты проходят обязательное тестирование для выдачи им подтверждающего сертификата в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

ПОЗИТИВНАЯ ТЕНДЕНЦИЯ

Методические рекомендации, подготавливаемые Рострудом на основе анализа несчастных случаев, позволяют повышать качество проводимых расследований, а также играют важную роль в профилактике травматизма и нарушений трудового законодательства.

Егор Иванов, начальник Управления государственного надзора в сфере труда



По данным территориальных органов Роструда, за первое полугодие 2017 г. на территории Российской Федерации зарегистрировано 1996 несчастных случаев с тяжелыми последствиями,

из них 101 групповой, 1532 тяжелых и 363 случая со смертельным исходом.

Количественное сравнение уровня травматизма с тяжелыми последствиями с первым полугодием 2016 г. показало, что в текущем году сохранилась тенденция его снижения. Общее количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями снизилось на 444, или на 18% (первое полугодие 2016 г. — 2440).

Анализ несчастных случаев с тяжелыми последствиями показал, что наибольшее количество несчастных случаев зарегистрировано в:

- Центральном федеральном округе (467 случаев, или 23% от общего количества);
- Приволжском федеральном округе (436 случаев, 22%);
- Сибирском федеральном округе (363 случая, 18%).

Положительная динамика снижения отмечена и по числу погибших. За шесть месяцев 2017 г. в организациях всех видов экономической деятельности погибли 434 работника, что на 258 человек (или на 37%) меньше, чем за тот же период прошлого года (692 человека). Снижение количества погибших в результате несчастных случаев отмечено во всех сферах деятельности.

Наиболее высокий уровень производственного травматизма со смертельным исходом традиционно наблюдался в орга-

низациях таких видов экономической деятельности, как:

- строительство (20%);
- обрабатывающие производства (17%);
- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (14%);
- добыча полезных ископаемых (12%);
- оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (9%).

Типология несчастных случаев с тяжелыми последствиями свидетельствует о том, что практически каждый четвертый из них (26%) произошел в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и механизмов. 22% случаев связаны с падением с высоты, 13% — с падением, обрушением, обвалом предметов и материалов, 11% — с падением на ровной поверхности. Каждый десятый случай произошел в результате транспортных происшествий. Большинство из последних (97%) произошли на наземном транспорте. Пятая часть из них (21%) случилась в то время, когда работники на транспортном средстве работодателя направлялись на работу или с работы, а еще 14% — во время служебных поездок на общественном транспорте.

Большинство причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями носят организационный характер. Каждый третий несчастный случай произошел из-за неудовлетворительной организации производства работ, также распространенными факторами являются нарушения работниками трудового распорядка и дисциплины труда, нарушение технологического процесса, несоблюдение правил дорожного движения.

Снижения производственного травматизма с тяжелыми последствиями удалось добиться в результате выполнения Ростру-

дом и его территориальными органами комплекса мероприятий. Прежде всего это взаимодействие территориальных органов Роструда с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В этом направлении осуществляются заключение соглашений об оперативном обмене информацией о происшествиях, создание межведомственных комиссий по охране труда, рабочих групп, внесение инспекциями труда в региональные органы исполнительной власти предложений по профилактике травматизма. Значимым инструментом предупреждения травматизма является проведение внеплановых проверок по несчастным случаям со смертельным исходом, а также применение в работе инспекторов методических рекомендаций по расследованию несчастных случаев, разработанных Рострудом.

Данные рекомендации после продолжительного обсуждения были разработаны и направлены в инспекции труда. Необходимо сказать, что в них обобщена лучшая практика работы государственных инспекций. Это, несомненно, практика ГИТ в крупнейших городах — Москве и Санкт-Петербурге, а также ряде других. Были изучены методы организации работы по расследованию несчастных случаев, судебная и иная правоприменительная практика, обобщены различные инструктивные письма. До этого в инспекциях отсутствовали единообразные подходы к расследованиям. Например, не было единого перечня вопросов очевидцам происшествия. В рекомендациях приведены такой примерный перечень и порядок опроса очевидца.

В рекомендациях достаточно подробно отражены организационные вопросы. В частности, для выявления сокрытых несчастных случаев необходимо взаимодействие с органом здравоохранения субъекта, а для координации действий, в том числе на месте происшествия, — с управлением Следственного комитета. Это взаимодействие очень важно, поскольку в дальнейшем материалы расследования комиссии используются следователем и, наоборот, материалы доследственной проверки и следствия могут быть положены в основу актов расследования несчастных случаев.

При подготовке методических рекомендаций была использована практика ряда инспекций по введению так называемого «дежурства» для осуществления незамедлительных выездов на место происшествия. «Дежурный» инспектор не обязан во вне-

бочее время находиться на рабочем месте, но он является тем лицом, которое могут привлечь для сверхурочной работы. А в связи с установлением для государственных гражданских служащих ненормированного рабочего дня руководитель может привлечь любого инспектора, если несчастный случай произошел за пределами рабочего времени инспекции.

Установление такого «дежурства» позволит руководителю оперативно принять решение о направлении инспектора на место происшествия. Необходимо особо подчеркнуть, что незамедлительный выезд осуществляется только при наличии транспортной возможности. Если оперативно добраться до места происшествия по объективным причинам невозможно (в том числе по причине значительной удаленности), то следует принять меры для сохранности места происшествия до прибытия или фиксации обстановки.

Особенно остро в последнее время стоит вопрос расследования несчастных случаев, произошедших с работниками из-за общего заболевания. Как показал анализ материалов расследований и судебной практики, некоторые инспекции необоснованно связывают такие случаи с производством, другие не предпринимают исчерпывающих мер для установления причинно-следственной связи между нарушениями и смертью. Рекомендации установили единый принцип — для установления причинно-следственной связи между нарушениями в сфере охраны труда, условиями труда и смертью работника вследствие общего заболевания должна назначаться экспертиза. Они также содержат перечень информации и документов, которые передаются эксперту, вопросы, которые ставятся перед ним.

Важным элементом по защите прав пострадавших и членов их семей является направление им памятки о выплатах, которые должны быть предоставлены. В методических рекомендациях приведен перечень сведений, которые содержатся в такой памятке. Особенно значимым является доведение до пострадавших и членов семей информации о размере выплат по соглашениям социального партнерства: федеральным отраслевым соглашениям, региональным соглашениям, коллективному договору.

Роструд намерен продолжить методическую работу, направленную на неотвратимость наказания, профилактику правонарушений и защиту прав пострадавших и членов их семей.

В РЕЖИМЕ ОТКРЫТОГО ДИАЛОГА

Модель контрольно-надзорной деятельности в сфере труда требует изменения в части ее приведения в соответствие современным потребностям общества, нынешним технологическим изменениям. Установить открытый и взаимовыгодный контакт инспекторов с работодателями позволяет практика публичных слушаний.



Выездное заседание Корсовета по охране труда в г. Казань с участием инспектора труда

ИНФОРМИРОВАТЬ, РАЗЪЯСНЯТЬ, РЕКОМЕНДОВАТЬ

В 2015 г. распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р была утверждена «Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 гг.)», основным приоритетом которой является совершенствование контрольно-надзорной деятельности, в том числе внедрение новых форм и методов контроля, а также изменение самих принципов работы контрольных органов, включая введение практики публичной отчетности об итогах проверок на принципах «открытого правительства» и оптимизацию затрачиваемых на их проведение ресурсов, профилактические мероприятия.

В соответствии со ст. 8.2 Федерального закона № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» в целях предупреждения нарушений юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований, устранения причин, факторов и условий, способствующих нарушениям обязательных требований, органы государственного контроля (надзора) осуществляют мероприятия по профилактике нарушений обязательных требований в соответствии

с ежегодно утверждаемыми ими программами профилактики нарушений.

В целях профилактики нарушений обязательных требований органы государственного контроля (надзора) органы муниципального контроля обеспечивают размещение на официальных сайтах в сети Интернет перечней нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом государственного контроля (надзора), а также текстов соответствующих нормативных правовых актов.

Для организации составления перечня нормативно-правовых актов Правительственной комиссией были утверждены методические рекомендации, в соответствии с которыми была организована работа и 20.09.2016 приказом Роструда № 365 был утвержден Порядок по разработке перечня таких актов. Приказом Роструда от 06.10.2016 № 392 была создана рабочая группа, в состав которой вошли не только должностные лица Роструда, но и ведущие независимые эксперты, представители объединения работодателей и профсоюзов.

После проведения общественного обсуждения и доработки Перечень нормативно-правовых актов размещен на официальном сайте Роструда.

В Перечень актов, содержащих обязательные требования, включаются акты, которыми устанавливаются обязательные требования, соблюдение которых подлежит проверке при осуществлении государственного контроля (надзора):

- 1) международные договоры Российской Федерации;
- 2) акты органов Евразийского экономического союза;
- 3) федеральные законы;
- 4) указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ;
- 5) нормативные правовые акты и нормативные документы федеральных органов исполнительной власти;

б) нормативные правовые акты органов государственной власти СССР и РСФСР, нормативные правовые акты органов исполнительной власти СССР и РСФСР (до 1 июля 2017 г.);

7) законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;

8) иные документы, обязательность соблюдения которых установлена законодательством Российской Федерации.

В целях профилактики нарушений обязательных требований органы государственного контроля (надзора) осуществляют информирование юридических лиц, индивидуальных предпринимателей по вопросам соблюдения обязательных требований, в том числе посредством разработки и опубликования руководств по соблюдению обязательных требований, проведения семинаров и конференций, разъяснительной работы в средствах массовой информации и иными способами.

В случае изменения обязательных требований органы государственного контроля (надзора) подготавливают и распространяют комментарии о содержании новых нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, внесенных изменениях в действующие акты, сроках и порядке вступления их в действие, а также рекомендации о проведении необходимых организационных, технических мероприятий, направленных на внедрение и обеспечение соблюдения обязательных требований.

Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 14.11.2016 № 460 утверждён Порядок 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.

Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 31.01.2017 № 32 утверждена Программа профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований, соблюдение которых оценивается Федеральной службой по труду и занятости при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, Плана-графика профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязатель-

ных требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2017 г.

Целями программы являются:

- повышение прозрачности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- предупреждение нарушения подконтрольными субъектами установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, включая устранение причин, факторов и условий, способствующих возмозможному нарушению трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- снижение административной нагрузки на подконтрольные субъекты;

- разъяснение подконтрольным субъектам обязательных требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Проведение профилактических мероприятий позволит решить следующие задачи:

- формирование единого понимания обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, у всех участников контрольно-надзорной деятельности;

- выявление причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, определение способов устранения или снижения рисков их возникновения;

- создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников.

Одним из примеров работы в данном направлении является работа Государственной инспекции труда в Республике Татарстан.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Проведение публичных ежеквартальных балансовых мероприятий, на которых контрольно-надзорные органы отчитываются перед предпринимателями и общественностью об итогах проведенных ими проверок, предусмотрено приоритетной программой «Реформа контрольной и надзорной деятельности», которая реализуется на площадке Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам.

25 апреля 2017 г. прошло публичное обсуждение правоприменительной практики Государственной инспекции труда Республики Татарстан с участием министра Российской Федерации Михаила Абызова, Президента Республики Татарстан Рустама Минниханова, руководителя Федеральной службы по труду и занятости Всеволода Вуколова. Мероприятие прошло в режиме онлайн. Прямая трансляция публичного обсуждения осуществлялась на официальном портале Правительства Республики Татарстан.

В работе совещания приняли участие порядка 440 руководителей малого и среднего бизнеса. Мероприятие проходило в актовом зале Института экономики и финансов Казанского федерального университета. Модератором пленарной сессии выступил Всеволод Вуколов, который во вступительном слове сразу обозначил важность «жесткого и откровенного разговора».

Обратная связь от предпринимателей, по словам Михаила Абызова, крайне важна, потому что система государственного контроля очень масштабна: ежегодно проводится более 3 млн проверок, десятки и сотни тысяч из них — на уровне республики.

«Для Татарстана диалог с предпринимателями — не диковинка и не новинка, это является частью культуры взаимодействия государственного аппарата и бизнеса. Здесь Татарстан впереди многих регионов, потому что без откровенного диалога с бизнесом невозможно достичь таких замечательных результатов по развитию промышленности, которые сегодня есть в республике. Практики, которые Татарстан на сегодняшний день вырабатывает, надо внедрять и в других регионах. Здесь нет ничего сверхинновационного и очень сложного. Просто надо уметь быть открытыми и понятными для людей», — отметил министр.

С докладом по правоприменительной практике Государственной инспекции труда Республики Татарстан выступил руководитель Государственной инспекции труда — главный государственный инспектор труда

в Республике Татарстан Евгений Костюшин. Он отметил, что обращения в ГИТ в основном касаются вопросов увольнения работников, оформления трудовых отношений, обеспечения безопасности условий труда. Но главной задачей остается снижение количества несчастных случаев на производстве, исходя из которой важно неуклонно двигаться к основной цели — обеспечению комфортных и безопасных условий труда.

Президент Татарстана Рустам Минниханов, в свою очередь, рассказал, что еженедельно в Доме правительства проходят совещания, которые начинаются с обзора ситуации в сфере охраны труда. «Случаи травматизма, обеспечение условий труда, выплата зарплаты — эти вопросы находятся у нас на постоянном контроле», — сказал Рустам Минниханов.

«Хотелось бы, чтобы инспектор по труду занимался не расследованием несчастного случая и проверкой юрлица, а профилактикой. Сейчас наша главная задача — снижение травматизма и смертности на производстве», — заявил Всеволод Вуколов.

В России смертность на производстве в 3 раза выше, чем в Европе. В то же время этот показатель имеет тенденцию к снижению: число случаев со смертельным исходом уменьшилось в 2 раза, случаи с тяжелыми последствиями — на 40%. Главная задача реформы госконтроля — выйти на показатели по травматизму и смертности, соответствующие лучшим мировым практикам.

Систематизация обязательных требований, исполнение которых инспекторы проверяют у бизнеса, — одно из важнейших направлений реформы контрольно-надзорной деятельности. Ревизия требований должна способствовать снижению избыточной нагрузки на предпринимателей, что также является целью реформы.

В своих выступлениях представители малого и среднего бизнеса указывали на подготовку истории взаимодействия с Государственной инспекцией труда Республики Татарстан, обратили внимание на проблемы, требующие решения на законодательном уровне. Особенно предпринимателей волновали вопросы порядка проведения специальной оценки условий труда, предоставления отпуска, сокращения штатов, увольнения, предоставления льгот и компенсаций по результатам спецоценки, труда инвалидов, проведения психиатрического освидетельствования работников и другие вопросы.

От Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в совещании



приняла участие и выступила управляющий директор Управления рынка труда и социального партнерства М.В. Москвина. Она отметила, что принятые в последнее время решения органов государственной власти по реформированию контрольно-надзорной деятельности активно поддерживаются бизнесом. Эта работа, по мнению бизнеса, должна стимулировать добросовестное поведение компаний, в максимальной степени снижать финансовые издержки, связанные с контрольно-надзорной деятельностью, и не должна содержать правовых пробелов и произвольно толкуемых норм и правил, способствовать переходу от модели санкций к модели соответствия, то есть от репрессивной модели к партнерской. РСПП активно участвует в этой работе в рамках Общественно-делового совета по стратегическому направлению развития Российской Федерации «Совершенствование контрольно-надзорной деятельности».

М.В. Москвиной был отмечен ряд задач, решение которых необходимо в рамках реформы контрольно-надзорной деятельности в сфере труда. Это необходимость продолжения работы по пересмотру устаревших и избыточных нормативных правовых актов в сфере труда, в том числе по проведению обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников. Требуется также доработка и конкретизация Перечня правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении контрольно-надзорных мероприятий.

«Согласно предварительным данным опроса, проведенного РСПП, в 2016 г. более половины компаний — участниц исследования сталкивались в процессе проверок с предъявлением новых, совершенно неожиданных для них обязательных требований. Роструд сделал большое дело — разместил на своем сайте перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых проверяют инспекторы. Этот перечень требует содержательного анализа для дальнейшей конкретизации», — отметила М.В. Москвина.

В ходе заседания была представлена статистика по наиболее массовым нарушениям, которые выявляли инспекторы Роструда в ходе проверок. Среди них — несоблюдение порядка оформления трудовых отношений, необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, непроведение медосмотров. Только за I квартал 2017 г. было вынесено 412 постановлений о нарушениях, общий объем штрафов составил 12 млн руб. Что касается обращений, поступающих в ведомство, то они



в основном связаны с увольнениями работников, оформлением трудовых отношений, обеспечением безопасных условий труда.

«Если поступает обращение гражданина и мы видим, что нарушение не относится к высокой категории опасности, не надо сразу спешить с проверкой. Можно, к примеру, перевести это в режим самообследования, а в случае выявления нарушений обязать ликвидировать их и прислать об этом отчет. Таким образом, мы не будем лишать граждан права на обращение и исключим использование инструментов недобросовестной конкуренции», — сказал Михаил Абызов.

Он также призвал дополнительно рассмотреть вопрос дублирования наказаний. Зачастую в случае нарушений к ответственности привлекаются и юристы, и сотрудник, в то время как двойного наказания быть не должно.

Также в ходе обсуждения была поднята проблема эффективности саморегулируемых организаций, в том числе в сфере строительства. По мнению Михаила Абызова, необходимо исключить создание саморегулируемых организаций — однодневок. «СРО-однодневки вредны для экономики, и, что самое главное, они дискредитируют правильную идею перевода части государственных функций контроля и надзора в сфере строительства на плечи самих участников рынка в форме саморегулируемой организации», — заявил министр.

Новые принципы контрольно-надзорной деятельности будут закреплены в законе о государственном и муниципальном контроле и надзоре, который разрабатывается в формате Открытого правительства по поручению главы государства. Ожидается, что данный закон будет принят Госдумой в осеннюю сессию.

В завершение мероприятия были вручены благодарности Федеральной службы по труду и занятости предприятиям, имеющим лучшие практики в сфере трудового законодательства, и руководителям наиболее активных корпоративных советов по охране труда.

По информации Роструда и Государственной инспекции труда Республики Татарстан

САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Развитие практики внедрения системы внутреннего контроля позволит на системной основе перейти к профилактике и предупреждению нарушений в области соблюдения требований трудового законодательства. Это, в свою очередь, значительно снизит административную нагрузку на работодателей при проведении контрольных мероприятий.

Олег Украинский, начальник управления проектной деятельности в сфере трудовых отношений Федеральной службы по труду и занятости



Систему добровольного внутреннего контроля (или самоконтроля) соблюдения работодателями требований трудо-

вого законодательства можно определить как совокупность организационных мер и инструментов, которые позволят работодателю самостоятельно проводить предварительную оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства. Это позволяет своевременно принимать меры, направленные на предупреждение и устранение возможных нарушений, в частности, путем разработки и реализации программ по улучшению условий труда.

Данная система предусматривает ее добровольное использование в деятельности хозяйствующего субъекта, то есть создание работодателем системы внутреннего контроля является исключительно его правом, он самостоятельно принимает решение о ее применении, и никто не может (не должен) оказывать на него воздействие с целью принуждения к участию или неучастию в ее формировании.

В результате использования работодателями системы внутреннего контроля ожидается социально-экономический эффект как для общества в целом, так и для работников и работодателей. У всех заинтересованных сторон появляется большая уверенность, что требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соблюдены. Для работника созданы условия для эффективного и безопасного труда. Для работодателя снижены издерж-

ки, связанные с контрольно-надзорной деятельностью в сфере труда.

Это достигается тем, что, во-первых, затраты работодателя на проведение мероприятий по самоконтролю не являются значительными, поскольку должны проводиться силами имеющихся специалистов, во-вторых, рациональные затраты на превентивные меры помогут предупредить возникновение рисков причинения вреда вследствие нарушений требований трудового законодательства.

Роструд утвердил Методические рекомендации для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства. Методические рекомендации устанавливают, что система внутреннего контроля может быть реализована работодателем в любой из двух форм: внутриорганизационная форма или самоинспектирование.

Внутриорганизационная форма предполагает создание внутри организации работодателя службы внутреннего контроля и/или назначение контролера, ответственного за функционирование системы внутреннего контроля. Самоинспектирование предполагает использование интерактивного сервиса «Электронный инспектор» на информационном портале Федеральной службы по труду и занятости «Онлайнинспекция.рф». При этом для крупных хозяйствующих субъектов, численность работников которых превышает 250 человек, рекомендуется использовать внутриорганизационную форму внутреннего контроля.

В целях экспериментального изучения возможностей внедрения в практическую деятельность хозяйствующих субъектов системы добровольного внутреннего контроля проводится апробация данной системы.

Роструд на постоянной основе осуществляет методическое содействие работодателям по внедрению системы добровольного внутреннего контроля. Для этого разработана Методика апробации системы добровольного внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹.

Государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации выполнена большая подготовительная работа по запуску апробации. На сайтах инспекций размещены информация о начале апробации и приглашение работодателям к участию в ней. Были проведены многочисленные встречи с работодателями с целью разъяснения основ системы внутреннего контроля, порядка проведения апробации, требований к ее участникам.

В настоящее время апробация проводится в 65 субъектах Российской Федерации, в ней изъявили желание принять участие 223 пилотных хозяйствующих субъекта различных отраслей и направлений деятельности, как коммерческие, так и некоммерческие. Интересен тот факт, что наибольшую заинтересованность в проведении апробации проявили крупные организации, численность работников которых превышает 250 человек. Из 223 участников апробации таких более половины (62%).

Роструд и государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации осуществляют консультационное и методическое сопровождение проведения мероприятий по внедрению системы внутреннего контроля в пилотных хозяйствующих субъектах. В соответствии с планом-графиком проведения I этапа апробации (2017 г.) системы государственные инспекции труда проводят встречи, беседы с работодателями. Роструд дает письменные разъяснения, осуществляет мониторинг реализации мероприятий плана-графика, а также результатов применения работодателями системы внутреннего контроля.

Для этих целей подготовлен соответствующий методический инструментарий. В числе прочего он включает опросный лист о ходе проведения апробации. Участники апробации отвечают на ряд вопросов, которые позволяют оценить качество консультационного и методического сопровождения внедрения системы внутреннего контроля

в деятельность хозяйствующего субъекта, а также узнать мнение участников апробации о внедряемой системе. Помимо опросного листа, методический инструментарий включает отчет работодателя о проведении апробации.

Мониторинг осуществляется путем оценки отчетных данных, представляемых работодателями ежемесячно в государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации по состоянию на 15 сентября, 15 октября и 15 ноября 2017 г. Анализ отчетных данных позволит оценить эффективность внедрения системы внутреннего контроля в деятельность хозяйствующего субъекта. Результаты аналитического исследования будут размещены на официальных сайтах Роструда и государственных инспекций труда в субъектах. По результатам проведения апробации при необходимости будет проведена корректировка разработанных нормативных методических документов с учетом мнения работодателей.

С целью выявления лучших практик по внедрению системы внутреннего контроля Рострудом будет проводиться сбор и анализ материалов работодателей, которые будут объединены в соответствующий банк данных и размещены на официальных сайтах Роструда и государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации. Выявление лучших практик предполагается осуществлять на основе единых критериев отбора, позволяющих выявить наиболее успешный опыт работодателей по внедрению системы внутреннего контроля. Целью формирования единого банка лучших практик является возможность использования другими работодателями накопленного опыта.

Дальнейшее распространение системы внутреннего контроля является исключительно актуальной задачей. Для ее решения государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации планируют проведение публичных мероприятий с целью пропагандирования результатов пилотного внедрения. Публичные мероприятия предусматривают размещение в средствах массовой информации, на сайтах Роструда и государственных инспекций труда информационных материалов о системе внутреннего контроля, а также проведение информационно-пропагандистских мероприятий, включая конференции, семинары, совещания.

¹ Одобрена ученым советом ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (протокол № 4 от 26.12.2016, п. 3).

АСУ КНД — ПЛАТФОРМА ДЛЯ «УМНОГО НАДЗОРА»

Внедряемая сегодня автоматизированная система управления контрольно-надзорной деятельностью позволит повысить качество работы, производительность и исполнительскую дисциплину инспекторов, уровень соблюдения трудовых прав работников и прав работодателей, а также даст возможность осуществлять мониторинг ситуации в реальном времени в любой инспекции труда.

Виталий Лосев, заместитель начальника Управления проектов информатизации в сфере труда и занятости Роструда



НЕОБХОДИМАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ

В рамках реализации Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (на 2015–2020 гг.), Федеральная служба по труду и занятости осуществляет комплекс мероприятий по трем ключевым векторам:

- обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;
- развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда;
- оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями.

Одним из направлений этой работы является создание «Автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью». Основные подходы к ее разработке были одобрены подкомиссией по использованию информационных технологий при предоставлении государственных и муниципальных услуг. Система формируется на основе процессного принципа управления и вне зависимости от инспектора будет инициировать процессы контрольно-надзорной деятельности, отслеживать сроки их реализации и блокировать возможность неправомерных действий.

С 2007 г. в Роструде работала «Автоматизированная информационная система государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде». АИС ГИТ была децентрализованной системой,

обеспечивающей автоматизацию отдельных административных процедур на уровне территориальных органов Роструда и свод статистической информации, касающейся их деятельности на федеральном уровне.

Необходимость модернизации АИС ГИТ была продиктована прежде всего тем, что технология, изначально заложенная в архитектуру системы, ориентирована на исполнение инспектором разрозненных действий, а не целевого процесса. В АИС ГИТ не было технологической возможности для реализации подходов процессного управления и применения ключевых показателей эффективности для оценки достигаемых результатов. Кроме того, система не обеспечивала централизованного хранения первичных данных, что, во-первых, существенно снижало эффективность рассмотрения жалоб на действия и бездействие инспекторов труда, а во-вторых, приводило к повышенным расходам на ее содержание.

Вводимая в настоящее время АСУ КНД представляет собой централизованный комплекс взаимодействующих между собой подсистем и модулей. Взаимодействие с системой конечных пользователей обеспечивается на основе облачной технологии.

ЭЛЕКТРОННАЯ КАРТА ДЛЯ ИНСПЕКТОРА

АСУ КНД включает следующие ключевые составляющие:

- подсистема управления процессами КНД, состоящая из набора модулей управления основными процессами надзорной деятельности. Среди них — проведение плановых и внеплановых проверок соблюдения трудового законодательства, рассмотрение дел об административных правонарушениях



ях, расследование несчастных случаев, рассмотрение обращений граждан и др.;

— подсистема межведомственного электронного взаимодействия, которая наряду с подсистемой управления процессами будет предоставлять данные для ведения паспортов хозяйствующих субъектов, которые, в свою очередь, необходимы для осуществления интеллектуального риск-ориентированного планирования контрольно-надзорных мероприятий. Основу последней составляют механизмы категорирования и классификации рисков, базирующиеся на постоянно обновляемой и расширяемой базе знаний о структуре нарушений трудового законодательства в различных субъектах Российской Федерации, отраслях и видах экономической деятельности;

— подсистема ключевых показателей эффективности контрольно-надзорной деятельности, которая напрямую связана с под-

системой генерации отчетов и позволяет контролировать качество осуществления контрольно-надзорной деятельности отдельно взятого территориального органа или инспектора труда в режиме реального времени.

Взаимосвязанная работа данных подсистем и модулей позволит обеспечить формирование ситуационных центров руководителей Роструда и его территориальных органов, которые агрегируют формируемые в АСУ КНД данные и позволяют принимать управленческие решения на основе достигнутых либо планируемых показателей эффективности.

Наиболее важную роль в данной структуре имеет подсистема процессного управления деятельностью инспекторов труда. Она же являлась наиболее сложной с точки зрения разработки. Эта сложность обусловлена двумя основными причинами. Первая из них — регламентация процессов осуществления контрольно-надзорных действий до уровня административных процедур, а не конкретных действий должностного лица. Поэтому для целей создания подсистемы управления процессами был осуществлен переход с уровня административных процедур на уровень более элементарных операций — административных действий. Для этого созданы технокарты процессов, предусматривающие установление четких сроков выполнения каждого действия, их единую интерактивную последовательность, автоматически выстраиваемую в зависимости от обстоятельств конкретного контрольно-надзорного дела.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ АСУ КНД:

— обеспечение автоматизированного управления деятельностью инспектора вплоть до конкретных административных процедур, снижающее коррупционные риски;

— поддержка принятия управленческих решений руководителем Роструда и руководителями государственных инспекций труда в режиме реального времени;

— снижение нагрузки на работодателей с низким уровнем риска возникновения нарушений и др.

Таким образом была решена вторая проблема, выявленная нами в ходе разработки, — это принципиальная невозможность унифицировать последовательность различных процессов. Абсолютное большинство из них являются нелинейными и напрямую зависят от конкретной сферы надзора, типа контрольных мероприятий, конкретного хозяйствующего субъекта, вида допущенного им нарушения и хода его взаимодействия с федеральной инспекцией труда.

Ряд процессов системы открыты, то есть могут инициировать другие процессы. Приведу пример. Один процесс «Расследование несчастных случаев на производстве» может инициировать три процесса верхнего уровня: проведение внеплановой проверки соблюдения трудового законодательства, рассмотрение административных дел и досудебное обжалование, которые, в свою очередь, инициируют такие процессы нижнего уровня, как контроль исполнения предписания, контроль оплаты штрафов. Последовательность действий будет отличаться, например, если расследование осуществляется представителем государственной инспекции труда в качестве председателя комиссии или же он является только ее членом.

По ходу процесса постоянно возникают развилки, меняющие состав действий процесса. Так, могут приниматься решения о привлечении или непривлечении к расследованию специалистов-экспертов, необходимости направления дополнительных запросов, получения объяснений от пострадавшего и т.д.

Подсистема процессного управления содержит в себе полное «дерево» каждого процесса со всеми ответвлениями и ведет инспектора по единственно правильному в той или иной ситуации пути. Более того, она обеспечивает возможность оперативного выявления и реагирования на инциденты, то есть отклонения от заданных сроков осуществления административных действий. Автоматически генерируемый процесс, по сути, будет управлять действиями инспектора, не позволяя ему по собственному усмотрению либо по незнанию отклоняться от реализации необходимых процедур или нарушить их сроки. Это обеспечит предупреждение процессуальных нарушений, как неумышленных, так и умышленных ошибок, допускаемых должностными лицами, а также снизит риски коррупционных проявлений.

На решение тех же задач направлено создание подсистемы ведения проверочных ли-

Инна АВДЕЕВА, руководитель ГИТ в Астраханской области:



«Астраханские инспекторы приняли непосредственное участие в разработке централизованной информационной системы нового поколения. Модернизацию ранее существующей системы обусловлено необходимостью совершенствовать дистанционный контроль и управление и обеспечить многофакторное прогнозирование и комплексное планирование, а также оперативный поиск и анализ информации.

Внедрение современных инструментов управления федеральной инспекции труда и ее взаимодействие с работниками и работодателями позволяют достигнуть установленных целевых ориентиров и обеспечения новых качественных требований, предъявляемых к системам управления федеральных органов исполнительной власти в рамках реформирования контрольно-надзорной деятельности.

Практика использования АСУ КНД позволяет усовершенствовать работу инспекции в целом, создать единую базу контрольно-надзорных дел и учета работодателей. Система значительно упростит планирование деятельности инспекции с учетом автоматизации расчета категорий риска для хозяйствующих субъектов. Это также предупредит возникновение коррупционных факторов, которые могут негативно отразиться на практике применения риск-ориентированного подхода.

Большой плюс новой автоматизированной системы — это оптимизация статистической и ведомственной отчетности, возможность оперативного учета и анализа. Кроме того, АСУ КНД одновременно упростит процедуру и повысит качество составления и отслеживания рейтингов и показателей оценки эффективности деятельности инспекции. Внедрение новой автоматизированной системы при всех ее плюсах — в то же время сложный и длительный процесс. Безусловно, мы, как практики, сталкиваемся с определенными трудностями.

АСУ КНД, как любая учетная программа, подразумевает оперативное внесение достоверных данных. За любой, даже самой современной и совершенной системой стоят люди. Несмотря на то что в инспекциях работают высококлассные специалисты, потребуется время для того, чтобы пошагово освоить весь функционал новой системы и получить навыки работы».

стов. Эта подсистема обеспечит предельную формализацию и прозрачность процедуры проведения самой проверки. В текущем году Роструд приступил к разработке предназначенных для АСУ КНД проверочных листов по всем направлениям проверок и видам работ, осуществляемым хозяйствующими субъектами. После их внедрения в систему инспектор в ходе проверки не сможет проигнорировать то или иное нормативное требование, равно как и работодатель, имеющий доступ к данным проверочным листам через официальный сайт Роструда, сможет предупредить нарушения. Подсистема проверочных листов позволит автоматически формировать акт проведения проверки, а также, при наличии нарушений, вытекающие из него документы об их устранении и привлечении виновных лиц к ответственности.

...ПЛЮС ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Каким образом в АСУ КНД будет реализован единый подход к оценке контрольно-надзорной деятельности? Соответствующая подсистема, основанная на комплексе ключевых показателей эффективности, обеспечит сопоставление итогов работы инспекторов труда с установленными показателями персональной профессиональной деятельности и с требуемыми результатами для государственной инспекции труда в целом. Это позволит корректировать методы организации контрольно-надзорных мероприятий и добиваться

более высоких результатов. Получаемая в ходе данного процесса оценка является одним из базовых источников для построения рейтинга территориальных органов и должностных лиц. Большинство показателей, характеризующих деятельность и инспекторов, и инспекций, будут автоматически сниматься с ключевых точек основных процессов контрольно-надзорной деятельности.

Сведения, необходимые для принятия управленческих решений, будут аккумулироваться в «Ситуационном центре руководителя Роструда». Он позволит в реальном времени видеть полную картину проведения федеральной службой контрольно-надзорных мероприятий на территории всей Российской Федерации. В том числе «Ситуационный центр» будет оперативно выявлять факты ненадлежащей реализации территориальными органами Роструда их полномочий и отслеживать тенденции развития ситуации с соблюдением требований законодательства о труде в том или ином регионе. Аналогичные «Ситуационные центры» созданы и для руководителей государственных инспекций труда.

Внедрение АСУ КНД будет способствовать повышению эффективности и качества государственного контроля в сфере трудовых отношений, а также станет одним из катализаторов роста доли работников и работодателей, положительно оценивающих качество работы федеральной инспекции труда.

Александра ИОНОЧКИНА, начальник отдела ГИТ в г. Москве:



«Государственная инспекция труда в г. Москве начала работу в АСУ КНД в тестовом режиме. Полномочия государственных инспекторов труда представляют собой широкий спектр мер реагирования и воздействия, и, как предполагается, системой невозможно предусмотреть все возможные варианты развития событий в том или ином случае вне зависимости от стадии создаваемых процессов АСУ КНД, так как это может повлечь за собой ограничение полномочий инспекторов.

В системе представлено множество процессов и, как следствие, возможностей для аналитики деятельности как инспекции в целом, так и конкретного должностного лица, что исключит в большинстве случаев сбор отчетных данных в ручном режиме. Программа уведомляет должностное лицо о сроках окончания каждого процесса и напоминает о сроках их исполнения (завершения), требуя внесения конкретной информации. Также при установлении сроков исполнения каких-либо процессов нет возможности пользователю ранее установленного срока самостоятельно приступить к его выполнению.

При сравнении АИС ГИТ и АСУ КНД можно увидеть, что новая система управляет действиями инспектора, а не наоборот, как было ранее. Однако было бы неплохо, если бы процесс был более управляемым со стороны инспектора. В связи с тем, что АСУ КНД представляет собой комплекс взаимодействующих, а в некоторых случаях и взаимоисключающих процессов, нет возможности вернуться на шаг или несколько шагов.

В настоящее время должностными лицами продолжается работа по изучению и тестированию АСУ КНД, однако система требует дальнейшего развития, в том числе исходя из практической работы должностных лиц».

КОГДА ИНСПЕКТОР — ЛУЧШИЙ ПОМОЩНИК

Обширная территория региона, многообразие отраслей экономики — это безусловное богатство и неоспоримая ценность. Однако этот же факт обуславливает повышенную ответственность местных контрольно-надзорных органов в деле соблюдения трудового законодательства.

По информации ГИТ в Саратовской области

Саратовская область — развивающийся индустриально-аграрный регион России с населением более 2 млн человек, насчитывающий 51 тыс. предприятий в различных отраслях экономики: до 2000 субъектов в сельском хозяйстве, 13 тыс. — в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования, более 5000 предприятий в промышленном комплексе. Порядка 73% промышленного сектора обеспечивается обрабатывающими производствами. По изготовлению отдельных видов промышленной продукции Саратовская область вышла на лидирующие позиции в Российской Федерации. Так, например, на долю области приходится 84% производства троллейбусов в стране.

Территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости — Государственная инспекция труда в Саратовской области осуществляет надзор за соблюдением трудового законодательства в регионе. Четыре надзорных отдела ГИТ находятся в г. Саратове, один — в г. Балакове для надзора в муниципальных образованиях левого берега р. Волги. В инспекции нет привычного строгого разделения отделов на «правовые» и «по охране труда». У инспекторов есть профессиональная специализация: трудовое право или охрана труда, но по факту они универсальны, поскольку каждый специалист осуществляет надзор как в области трудового права, так и в сфере охраны труда.

На сегодняшний день наиболее распространены нарушения допускаются в сферах оплаты труда, оформления и расторжения трудовых отношений, охраны труда. Неофициальное трудоустройство, например в торговле, влечет за собой все остальные типичные нарушения: задержку зар-

Алексей Санников, руководитель ГИТ Саратовской области



платы, отсутствие положенных отчислений в Пенсионный фонд и, что самое опасное, пренебрежение работодателем безопасностью и нормами охраны труда. Халатное отношение к безопасности на рабочем месте характерно не только для торговой сферы. Нарушения по охране труда встречаются и в других секторах экономики. Детальный анализ состояния производственного травматизма в 2016 г. показал, что в число наиболее травмоопасных отраслей входят обрабатывающие производства, сельское хозяйство, а также строительство.

По информации ГИТ, в последние два года удалось сохранить сложившуюся позитивную тенденцию снижения количества несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями.

Общей и основной проблемой для общества и всех отраслей экономики была и остается задержка заработной платы работникам предприятий и организаций самых разных форм собственности. В последние два года в Гострудинспекции усилена работа по обнаружению и выплате задолженности по заработной плате работникам. Так, только за 2016 г. по требованию ГИТ 89 798 работников получили ранее задержанную зарплату на сумму 642 млн 478 тыс. руб. В 2015 г.

выплаты получили 47 301 работник, сумма выплаченных денежных средств — 546 млн 691 тыс. руб.

«Для погашения задолженности по заработной плате инспекция проводит соответствующий комплекс мероприятий. Это и ежедневный мониторинг выявления и погашения задолженности, и работа каждого инспектора лично с нерадивыми работодателями, и деятельность еженедельной комиссии по зарплате с представителями налоговой инспекции и отраслевых министерств, а также тесное взаимодействие с органами прокуратуры», — рассказал руководитель ГИТ Алексей Санников.

По словам главы Гострудинспекции в Саратовской области, защита прав граждан Российской Федерации — это основная цель ГИТ, к этой же цели стремятся и ряд других органов исполнительной власти, а кроме того, и общественных организаций. «Идти к общей цели, не объединяясь, не взаимодействуя, было бы бессмысленно. Вся деятельность инспекции выстроена так, чтобы быть частью структурных трансформаций, происходящих в обществе. Нельзя просто наблюдать со стороны, имея в арсенале только карающий ресурс. В своей работе мы делаем акцент именно на профилактике нарушений, выстраивании диалога с общественными организациями, профсоюзами, обмене опытом и взаимодействии с другими специалистами. Вот действительно то, что имеет значение для нас», — отметил Алексей Санников.

Итогом слаженной работы в прошлом году стало восстановление трудовых прав более 160 тыс. граждан. В 2015 г. удалось добиться защиты прав 100 500 работников.

Неотъемлемой частью профилактической деятельности Гострудинспекции является работа с предпринимателями. Как пример — создание в марте 2016 г. Общественного совета по урегулированию отношений между ГИТ и саратовским бизнес-сообществом. В рамках работы Совета на площадках ГИТ и Торгово-промышленной

палаты ежеквартально собираются представители еще шести организаций: регионального отделения «ОПОРЫ России», Гильдии организаций охраны труда, Областной профсоюзной организации работников торговли, общественного питания и предпринимательства «Торговое единство», регионального отделения «Деловой России», регионального объединения работодателей «Союз товаропроизводителей и работодателей Саратовской области», Общественной палаты, а также Уполномоченный по защите прав предпринимателей в Саратовской области.

Как уже упоминалось выше, немалая роль в налаживании обратной связи с предпринимателями отведена Общественной палате. Обсуждение спорных ситуаций, привлечение внимания к вопросам работников и работодателей, поиск решений — это все происходит при непосредственном участии в заседании общественников.

В своей деятельности ГИТ в Саратовской области уделяет внимание не только малому и среднему бизнесу. Наряду с Общественным советом ГИТ инициировала проект по мониторингу соблюдения трудовых прав лиц с ограниченными возможностями, организовав в конце прошлого года проведение круглого стола с участием представителей восьми общественных организаций инвалидов, а также представителя прокуратуры области и Уполномоченного по правам человека.

«Цель этих встреч — транслировать через участников круглого стола членам общественных организаций инвалидов информацию о том, где и как отстаивать свои права, попав в тяжелую ситуацию, дать четкое понимание об органах власти, которые помогут им. В ходе дискуссий мы столкнулись с печальным фактом — лица с ограниченными возможностями в большинстве случаев предпочитали молчать о трудовой дискриминации, нежели сообщать кому бы то ни было о такой проблеме. Поэтому наша

Михаил ПОХАЗНИКОВ, заместитель председателя Федерации профсоюзных организаций Саратовской области:



«Государственная инспекция труда — это наш стратегический партнер в отстаивании интересов работников. У нас есть общая цель — помочь гражданам в восстановлении и защите их трудовых прав, ведь профсоюз и трудовая инспекция — это единственные структуры, которые призваны не только быть на страже соблюдения трудового законодательства, но и выстраивать диалог между работодателем, добиваться понимания. Могу с уверенностью сказать, что такая задача нам по плечу, во многом благодаря профессионализму самих сотрудников ГИТ в Саратовской области».

задача — оказать всю необходимую им поддержку», — прокомментировал Алексей Санников.

Контакт со всеми участниками трудовых отношений, работниками и работодателями, — это основа деятельности Гострудинспекции, и речь не столько о надзорных мероприятиях, сколько о профессиональном и индивидуальном подходе к проблемам всех, кто обращается в инспекцию. В связи с этим в ГИТ уделяют особое внимание росту профессиональных качеств инспектора.

«Инспектор — главное лицо в ГИТ. Инспекторский состав — это сплоченная команда профессионалов, которая постоянно работает над повышением своей квалификации. Инспекция представляет собой живой организм, который адекватно реагирует на любые изменения в обществе, технологиях, нормативной базе и с должным вниманием относится к необходимости пополнения знаний и обогащения опыта», — рассказал Алексей Санников.

Для этой цели в ГИТ введены система внутреннего аудита, позволяющая каждому специалисту проанализировать свои действия, система обучения и семинаров, регулярные обсуждения новелл в законодательстве.

Возможность подтвердить свой профессиональный статус инспектору предоставляется каждый день. Зачастую он сталкивается

не просто с проблемой, но со сложной задачей, которую необходимо решить в установленные жесткие сроки.

Непонимание между работником и работодателем действительно способно стать причиной серьезных правонарушений, и здесь все зависит от сознательности работодателя — сделать все, чтобы избежать этого непонимания, и исключить посредственное отношение к сотрудникам и их безопасности на рабочем месте, тем более что закон здесь дает четкие ориентиры.

Ярким примером эффективной практики соблюдения требований охраны труда в Саратовской области служит ООО «Роберт Бош Саратов», расположенный в г. Энгельсе. По словам начальника службы охраны труда предприятия Анны Козловой, для безопасности работников здесь разработан целый комплекс мероприятий: «На предприятиях "Бош Энгельс" работы по профилактике производственного травматизма и повышения осознанности сотрудников в области охраны труда ведутся по разным направлениям.

Для минимизации рисков травм обеспечиваются следующие процессы:

1. Приемка и оценка рисков оборудования после покупки, модернизации или пере-



Алексей АНТОНОВ, президент Союза «Торгово-промышленная палата Саратовской области»:



«По роду своей деятельности Торгово-промышленная палата является крупнейшим объединением предпринимателей, вокруг которого сконцентрирован социально ответственный, легальный бизнес. Гострудинспекция для нас — партнер, всегда открытый для общения и обсуждения проблем бизнес-сообщества. Общественный совет, председателем которого я являюсь, — это не только открытая площадка для дискуссий, но и возможность для деловых людей получить "из первых рук" консультации, разъяснения и актуальную информацию. В ходе дискуссий нам удается достичь понимания по многим вопросам. Убежден, что еще одним шагом навстречу бизнесу станет введение в практику работы Гострудинспекции риск-ориентированного подхода при проверках предпринимателей, которые будут чувствовать себя более свободно и уверенно».

Владимир НЕЗНАМОВ, член Общественной палаты, председатель комиссии по безопасности, взаимодействию с системой судебно-правоохранительных органов и противодействию коррупции:

«Общественная палата постоянно находится в центре обсуждения социально значимых проблем и острых вопросов, решение которых зачастую зависит от участия органов власти и надзора. Обращения и жалобы, которые поступают к нам от граждан в связи с нарушением их трудовых прав, всегда находят оперативный отклик в трудовой инспекции. В самых трудных ситуациях специалисты ГИТ дают понять, что человек со своей проблемой не остается один на один. Сегодня это одно из наиболее эффективных и надежных ведомств».



мещения с участием представителей службы охраны труда.

2. Закупка новых химических веществ по согласованию со службой охраны труда с обязательным заполнением бланка оценки рисков для каждого вещества.

3. Регулярный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Все выявленные отклонения и потенциалы с мероприятиями фиксируются и отслеживаются на ежемесячной основе. Значительная часть проверок ведется по работам подрядных организаций на нашей территории.

4. Функционирует система дополнительного обучения сотрудников по темам охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

5. Детальная проработка причин всех травм, произошедших на предприятиях "Бош Энгельс" и в Саратовской области. Регулярно специалистами отслеживается последняя информация на официальном сайте ГИТ Саратовской области.

6. Регулярный обмен лучшими практиками и информацией по травматизму для проведения профилактических мероприятий внутри "Бош". Также обмен опытом происходит на региональных мероприятиях и встречах, организованных с участием представителей ГИТ.

Для повышения культуры безопасности труда применяются различные методы мотивации и сенсбилизации сотрудников, основными из которых являются:

1) премирование наиболее активных сотрудников;

2) выделенная колонка службы охраны труда в корпоративной газете;

3) ежеквартальные форумы и встречи, на которых освещаются вопросы производственного травматизма, лучших практик на заводах, решаются вопросы по организации процессов;

4) наличие на территории "Бош Энгельс" фитнес-центра и центра аэробики с квалифицированными тренерами и новыми тренажерами для поддержания здоровья;

5) ежегодные акции с привлечением наиболее востребованных и узких медицинских специалистов;

б) горячая линия службы охраны труда.

Помимо вышеперечисленного, конечно, базой для формирования любой культуры безопасности является соблюдение законодательных требований. Обеспечение сотрудников СИЗ, проведение обучения, инструктажей и медосмотров являются основными процессами для любого производства. Для корректного решения вопроса или организации процесса нам иногда требуется свежий взгляд со стороны или консультация эксперта. В таких случаях мы обращаемся к коллегам с других заводов или к инспекторам ГИТ.

В случае с инспекцией по труду удобной для нас является возможность направления запроса в форме письма, а также консультации непосредственно по телефону. Инспекторы подробно и оперативно отвечают на вопросы, что позволяет проводить необходимые мероприятия в кратчайшие сроки. Таким образом, для поддержания и развития культуры безопасности мы используем любые инструменты и возможности по улучшению, а также тесно взаимодействуем с нашими коллегами и инспекцией труда».

Дарья КЕРБИЦКОВА, инспектор отдела в г. Балакове:



«В моей практике были случаи, когда необходимо было вмешаться после неправомерного применения дисциплинарного взыскания. Работника уволили без причин, обвинив в прогуле. В ходе проверки была проделана серьезная работа с документами, чтобы установить факт правомерного отгула, а не прогула работника. В результате выяснилось, что в основе конфликта лежало банальное непонимание работника и работодателя».

Александр ПАХОМОВ, инспектор по охране труда, победитель конкурса «Лучший по профессии в системе Роструда» в 2016 г., участник III Всероссийского форума государственных инспекторов труда:

«У меня была ситуация, когда для того, чтобы установить факт наличия трудовых отношений при отсутствии подтверждающих документов и восстановить трудовые права гражданина, требовалось посетить объекты, на которых находился работник и где были обнаружены отметки на пропускной системе о нем, а также информация о выполнении им работ для заказчика».



ПАРТНЕРСКИЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ

Треть хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность на территории Красноярского края, значительно отдалены друг от друга и от краевого центра. Это накладывает определенный отпечаток на работу инспекции: выездные проверки в отдаленные районы края финансово затратны и занимают много времени. В этих условиях особую эффективность имеют меры административного воздействия, носящие предупредительный характер.

По информации Государственной инспекции труда в Красноярском крае



Руководитель ГИТ
Красноярского края
Андрей Байкалов

КАЧЕСТВЕННЫЙ СКАЧОК

Своим созданием Государственная инспекция труда в Красноярском крае обязана выходу в свет Указа Президента РФ от 04.05.1994 № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о тру-

де и охране труда».

В декабре 1995 г. в связи с реорганизацией Управления социального страхования и труда Государственная инспекция труда в Красноярском крае выделилась в самостоятельную структуру с непосредственным подчинением Рострудинспекции. Тогда, 22 года тому назад, численный состав инспекции насчитывал 100 человек, 90% из которых составляли бывшие профсоюзные инспекторы труда. Сегодня численность инспекции составляет 68 человек, 62 из которых трудятся на государственной службе.

Наш край — второй по величине регион Российской Федерации, его площадь составляет 1/7 часть всей страны. С запада на восток протяженность края — 1250 км, с севера на юг — без малого 3000 км. При этом в регионе, по данным Красноярскстата на 1 января 2017 г., постоянно проживают 2 875 790 человек, и по плотности населения субъект занимает одну из последних строчек в России — 1,21 чел./кв. км.

Однако, несмотря на территориальные и нынешние экономические сложности, Го-

сударственной инспекции труда в Красноярском крае есть чем гордиться.

С приходом нового руководителя Андрея Дмитриевича Байкалова всего за один год инспекция в рейтинге по показателям эффективности с одного из последних мест поднялась в первую двадцатку среди 84 региональных структур. Стабильная работа инспекции в 2017 г. подтверждает: достигнутые результаты не являются случайностью.

Три года подряд Федеральная служба по труду и занятости награждает лучших представителей Государственной инспекции труда в Красноярском крае в разных номинациях.

Так, лучшими инспекторами по охране труда были признаны главные государственные инспекторы труда И. В. Санников (стаж работы в инспекции более 15 лет), Д. А. Огигов (стаж — более 10 лет), Е. В. Федорович (стаж 4 года), заместитель начальника отдела по охране труда И. В. Мишин (стаж — более 9 лет).

Лучшими инспекторами по правовым вопросам признаны главные государственные инспекторы труда Д. В. Янченко (стаж работы в инспекции 5 лет), Ю. А. Юскова (стаж — 6 лет), государственный инспектор труда М. В. Зеленина (стаж — 3 года).

Лучшим сотрудником в области информационных технологий Рострудом признан главный специалист инспекции Д. А. Новоселов (стаж работы — 5 лет). А лучшим в плане взаимодействия со средствами массовой информации признана начальник отдела по вопросам гражданской службы, планиро-

вания и отчетности Н.А. Ликанова (стаж работы в инспекции — 7,5 года).

Основной костяк инспекции составляют те, кто честно и добросовестно работает почти с момента ее основания. Это заместитель руководителя инспекции (по правовым вопросам) О.В. Дорошенко, заместитель руководителя инспекции (по вопросам охраны труда) Е.И. Худяков, начальник отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде К.Н. Лончакова, заместитель начальника отдела по вопросам гражданской службы, планирования и отчетности Н.В. Прокопова, начальник отдела охраны труда В.И. Зементов, заместитель начальника отдела охраны труда А.А. Шелковников, главные государственные инспекторы труда по охране труда Н.В. Бронникова, С.П. Лотарев, государственный инспектор труда по охране труда А.И. Зайцев, главный специалист отдела по вопросам гражданской службы, планирования и отчетности Т.В. Бовкун.

Благодаря умелому руководству и стараниям коллектива инспекция не стоит на месте, постоянно стремясь к достижению новых целей.

С РАСЧЕТОМ НА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ДАЛЬНЕЙШЕМ

В рамках реализации Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства на 2015–2020 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р, основная идея которой состоит в переходе надзора от «модели санкций» к «модели соответствия», государственная инспекция труда осуществляет комплекс мероприятий, направленных на профилактику правонарушений в трудовой сфере.

С 2016 г. в административной практике инспекции все более активно применяется такая мера административного воздействия, как предупреждение. Ее применение правомерно в тех случаях, когда нарушения совершаются впервые, не приводят к фактическому причинению вреда и не влекут за собой применение мер уголовной ответственности, что одновременно исключает дополнительные коррупционные риски и излишнюю финансовую нагрузку на бизнес. В итоге виновному лицу выносятся только предупреждение и даются конкретные рекомендации по устранению нарушений.

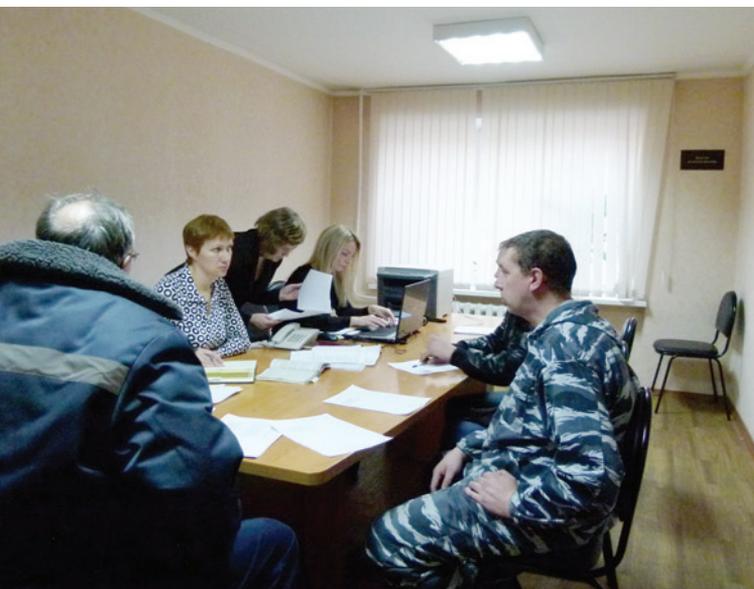
По итогам работы инспекции за шесть месяцев 2017 г. за выявленные нарушения трудового законодательства 2274 виновных



должностных и юридических лица привлечены к административной ответственности в виде штрафов, 494 — в виде предупреждений. При этом за весь 2016 г. вынесено 296 предупреждений.

Так, например, в августе 2016 г. в Гострудинспекцию обратилась работница КГКУ «Центр питания» (г. Красноярск) с жалобой на несвоевременную выплату заработной платы. Внеплановая проверка организации показала, что заработная плата заявительнице выплачивалась с нарушением сроков, установленных правилами внутреннего трудового распорядка. Установлено также, что денежная компенсация за несвоевременную оплату отпуска, за нарушение сроков выплаты заработной платы не начислялась и не выплачивалась.





Учитывая тот факт, что юридическое лицо совершило административное правонарушение впервые и само нарушение не привело к фактическому причинению вреда работнику, инспектор принял решение о применении административного наказания, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в виде предупреждения. Предписание инспектора исполнено ранее установленного срока. До настоящего времени жалоб на данного работодателя в инспекции не зарегистрировано.

В мае 2016 г. в ходе внеплановой проверки по обращению работника МБОУ «Средняя школа №47» (г. Красноярск) было установлено, что заработная плата заявителю выплачена с нарушением сроков. Не начислена и не была выплачена денежная компенсация за нарушение сроков выплат. Однако вина работодателя была устранена самостоятельно: в ходе проверки работнику были произведены все положенные выплаты. Учитывая данное обстоятельство, а также то, что виновное в допущенном правонарушении должностное лицо совершило административное правонарушение впервые, а само нарушение не привело к фактическому причинению вреда работнику, было принято решение о применении административного наказания, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в виде предупреждения. До настоящего времени жалобы на неправомерные действия данного работодателя в инспекцию не поступали.

Необходимо отметить, что применение административного наказания в виде предупреждения вполне оправданно. Виновное лицо стремится поскорее исполнить пред-

писание и в дальнейшем не попадать в поле зрения инспекции.

С начала 2017 г. у инспекции появилось право при получении информации о возможных нарушениях выдавать работодателям предупреждения о недопустимости нарушения обязательных требований. На сегодняшний день работодателям выдано 14 предупреждений.

Так, например, в Государственную инспекцию труда 11 апреля 2017 г. поступила информация администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района Красноярского края о выявлении в ходе уведомительной регистрации коллективного договора МУКП «РПК «Таймыр» условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как следует из информации администрации ТДНМР, в приложении к коллективному договору МУКП «РПК «Таймыр» предусмотрено предоставление дополнительного отпуска работникам за ненормированный рабочий день с использованием предлога «до» («до трех дней»), что делает возможным предоставление работодателем дополнительного отпуска на меньшее количество дней, чем предусмотрено ст. 119 ТК РФ, что ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством и может привести к нарушению обязательных требований, а именно — нарушению положений ч. 1 ст. 119 ТК РФ.

При этом в соответствии с ч. 1 ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

На основании изложенного МУКП «РПК «Таймыр» выдано предупреждение о недопустимости нарушения обязательных требований трудового законодательства, в котором работодателю предложено принять меры по обеспечению соблюдения требований ч. 1 ст. 119 ТК РФ, в частности, по внесению соответствующих изменений в приложение 1 к коллективному договору МУКП «РПК «Таймыр» в части условия коллективного договора о предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней.

В ответ на предостережение работодателем предоставлен ответ, в котором он сообщает о принятии соответствующих мер по внесению изменений в коллективный договор с целью недопущения ухудшения положения работников по сравнению с трудовым законодательством.

При проведении проверки готовности детских загородных лагерей к летнему оздоровительному сезону 2017 г. в спортивно-оздоровительной базе «Факел», детском санаторно-оздоровительном лагере «Республика Солнечная», в Ермолаевском детском оздоровительно-образовательном центре, в детском оздоровительном лагере (ДОЛ) «Родничок», ДОЛ «Восток» и др. были выявлены нарушения требований охраны труда: некоторыми работниками не пройдены предварительные медицинские осмотры, не все руководители и специалисты прошли обучение и проверку знаний по охране труда, не обеспечено наличие инструкций по охране труда, не организовано обучение работников приемам оказания первой помощи, не все работники обеспечены средствами индивидуальной защиты, не организованы стирка и чистка спецодежды, не обеспечено проведение вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте по безопасности труда работников.

Руководителям данных учреждений выданы предостережения о недопустимости нарушений обязательных требований законодательства об охране труда.

В дальнейшем, при проведении внеплановых проверок, проводимых в соответствии с приказом Роструда, было установлено, что большинство организаций устранили выявленные нарушения (ДОЛ «Родничок», ДОЛ «КрасЭйр» и др.).

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

За первую половину 2017 г. в целях профилактики правонарушений в трудовой сфере Государственная инспекция труда организовала и провела для работодателей 310 мероприятий по разъяснению обязательных требований трудового законодательства (семинаров, инструктажей, тематических конференций, заседаний рабочих групп, горячих линий, а также информирования посредством печатных изданий, телевидения и радио). Наиболее значимые из них — два консультационных семинара для работодателей г. Красноярска, в которых приняли участие 180 представителей из 102 хозяйствующих субъектов Кировского, Ленинского, Свердловского и Октябрьского районов г. Красноярска.

Всего за шесть месяцев текущего года Государственной инспекцией труда подготовлено и размещено в СМИ 456 информационных материалов, содержащих разъяснения требований трудового законодательства, информацию о деятельности инспекции, о правилах исполнения государственных услуг по информированию и консультированию.

Уверены, что работа по профилактике правонарушений в сфере трудового законодательства должна быть комплексной, и начинать ее необходимо еще со школьной скамьи. С раннего возраста нужно развивать в детях такое качество, как законопослушность. Вырастая, законопослушные граждане меньше будут нуждаться в надзоре: исполнять требования законодательства будет для них совершенно обыденным явлением.

Государственная инспекция труда в Красноярском крае со своей стороны сделает все возможное, чтобы наиболее эффективно и качественно исполнить все поставленные перед ней задачи.



СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫЙ ДУХ И ПОЛЕЗНЫЕ УРОКИ

В этом году Роструд провел уже третий Всероссийский форум государственных инспекторов труда. На образовательную площадку были приглашены молодые и активные специалисты со всей страны, желающие повысить свой профессиональный уровень. Основным практическим предназначением мероприятия стало внедрение в работу инспекторов новой системы ценностей. Программа обучающих мероприятий была основана на международных стандартах и реализована при помощи современных информационных технологий.



ВСЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ РОСТА

«Повышение эффективности и результативности федерального государственного надзора в сфере труда через развитие профессиональных компетенций и личностный рост государственного инспектора труда» — таково было название форума, которое отразило потребность в поиске новых подходов совершенствования контрольно-надзорной деятельности в сфере труда посредством в том числе современных методов обучения и развития кадрового потенциала Федеральной службы по труду и занятости.

Всего на форум были приглашены 110 участников — государственных инспекторов труда в возрасте не старше 35 лет, демонстрирующих высокие показатели эффективности на основе KPI и имеющих стаж работы не менее года.

Особое значение организаторы — сотрудники центрального аппарата Роструда уделили личностному росту, который непосредственно связан с повышением имиджа

и профессиональной компетентности инспектора труда.

Изначально кураторами форума были обозначены и конкретные задачи, связанные с многосторонней поддержкой молодых специалистов. В частности, в этом ряду значились:

- ознакомление с международным опытом деятельности инспекции труда;
- раскрытие типовых нарушений в работе государственного инспектора труда в ходе осуществления контрольно-надзорных мероприятий и поиск путей их устранения;
- укрепление толерантного отношения к работникам с ограниченными возможностями;
- формирование и развитие креативного, инновационного мышления, а также корпоративной культуры у молодых работников Роструда;
- становление и развитие профессиональных качеств, активной жизненной позиции и инициативности у сотрудников;
- удержание молодых сотрудников территориальных органов Роструда;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, формирование у сотрудников чувства справедливости, защищенности, укрепление положительных эмоциональных связей и формирование положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ

Уже в первые минуты форума его участники в полной мере осознали и важность своей деятельности, и необходимость вне-

дрения новых форм работы государственных инспекторов труда. Во время церемонии открытия молодым специалистам было зачитано приветствие заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Ольги Голодец.

«Форум собирает лучших молодых специалистов, работающих в системе Роструда, и дает им возможность обогатить свой опыт благодаря продуманной системе тренингов и соревнований, взаимодействию со старшими коллегами и международными экспертами, — подчеркнула Ольга Юрьевна. — Такой подход позволяет форуму эффективно решать задачу обеспечения профессионального роста государственных инспекторов труда, работающих в первичном звене».

В открытии форума приняли участие руководитель Федеральной службы по труду и занятости Всеволод Вуколов, ведущие представители профильного комитета Совета Федерации, Пенсионного фонда России, Федерации независимых профсоюзов и Фонда социального страхования.

Глава Роструда отметил, что повышение грамотности инспекторов труда и качества их подготовки является одной из ключевых задач, которые сегодня необходимо решать. «Государственный инспектор труда сегодня один из главных помощников правительства в реализации полномочий, направленных на то, чтобы граждане вовремя получали зарплату, осуществлялась профилактика несчастных случаев на производстве, их число снижалось и стремилось к нулю», — заявил руководитель ведомства. Он подчеркнул значимость таких вопросов, как повышение производительности труда и реформирование надзора.

«Правительство перешло на проектный уровень работы, — сказал Всеволод Львович. — И в части реализации проекта по повышению производительности труда от нас с вами очень многое зависит. Первая тема — это внедрение новых методов для повышения эффективности производства. Это связано с переобучением и повышением квалификации. Часть работников будет высвобождаться с одних предприятий и переходить на другие.

Второй важный вопрос — реформирование системы надзора. Принятие мер, направленных на повышение уровня знаний инспекторов, которые выходят на проверку, работников и работодателей является одной из главных задач для нас. И чем больше мы будем уделять этому вопросу внимания, тем эффективнее мы сможем реализовывать

меры в рамках программы реформирования государственного надзора. И работник, и работодатель должны более глубоко знать "материальную часть", законодательство, принимаемые правила Российской Федерации.

Нам важно запустить все разработанные нами системы, чтобы к 2018 г. они обрели реальную силу и новое качество. Мы хотим достигнуть высокого уровня командной работы. Для этого мы ежегодно и организуем наш форум. Надеюсь, что эти несколько дней станут для всех вас важными, что вы почерпнете новые знания и вернетесь в регионы более подготовленными».

Председатель Комитета Совета Федерации ФС РФ по социальной политике Валерий Рязанский выразил поддержку руководству Роструда, которое применяет такие методы своеобразных сборов для повышения квалификации. «Я вижу в рядах инспекторов много молодежи, а это значит, что новые перспективные принципы работы приживутся всерьез и надолго, — сказал Валерий Владимирович. — Труд для человека — это основа его жизни. Поэтому создание необходимых условий для самореализации гражданина является главной задачей социальной политики страны.

Когда мы говорим об активном трудовом долголетии, то здесь нужно учитывать много факторов. Это и генетика человека, и среда его обитания, медицинское сопровождение. Но все эти условия — лишь половина личностного успеха. А вторая половина зависит от образа жизни. Если человек не только выполняет свою работу квалифицированно, но и занимается любимым делом, то он надолго сохранит трудовую активность. Это важно и для него самого, и для экономики страны.





Для представителей бизнеса вы представляете определенную угрозу, так как являетесь строгими контролерами. Но нужно научиться работать таким образом, чтобы ваша деятельность была по крайней мере прозрачной, прогнозируемой. Важно, чтобы вы приходили в компанию и на любое предприятие не с желанием "наковырять" как можно больше нарушений, а с целью их профилактики. Если работодатели будут заранее знать о таких целях вашей проверки, то им будет проще навести у себя порядок. Большим подспорьем здесь служит работа ваших союзников — профсоюзов, которые также стоят на страже правильной организации труда.

Президентом поставлена задача перевода нашей экономики на "цифровые рельсы". Прежде всего важно твердо усвоить, какую пользу эти новации принесут простому человеку, как изменятся отношения между вами и работодателями. Переход на дистанционные формы работы, на электронные носители информации — все это целая революция для тех, кто всю жизнь привык доверять бумагам и трудовой книжке. Нам нужно сделать так, чтобы процесс перехода на новые рельсы происходил корректно и плавно. Я уверен, что у вас все получится, ведь вы молоды и энергичны».

«По поручению Анатолия Викторовича Дроздова поздравляю вас с важным событием — участием во всероссийском форуме! — сказал заместитель председателя правления Пенсионного фонда России Алексей Иванов. — У меня была заранее заготовлена речь, но я представлял несколько иную атмосферу, учитывая строгое наименование организатора мероприятия — Федеральной службы по труду и занятости. Но ощущения здесь другие. Во-первых, выбрано прекрас-

ное место для активной пятидневной программы. Но больше всего поражает такое обилие красивых молодых людей, которые решили посвятить свою жизнь столь важным задачам надзора в сфере труда.

Пенсионный фонд, являясь оператором информационной системы "Федеральный реестр инвалидов", внедряет ее на федеральном и региональном уровнях. Отмечу, что под руководством Минтруда России при активном участии профильных ведомств впервые создана система, где собраны все данные о наших инвалидах. Нам всем предстоит большая работа: проанализировав эти данные, защитить интересы людей с ограниченными возможностями, максимально помочь им найти себе место в жизни, а также на рынке труда».

«Рад видеть радостные лица участников форума, — отметил заместитель председателя Фонда социального страхования (ФСС) России Алексей Поликашин. — Несмотря на то что к вам обращаются "серьезные дяди" в галстуках, им самим приятно передавать свой опыт молодым. Думаю, что вы достойно займете наши места. Мы перешли к акцентам на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Отмечу, что около 30% несчастных случаев связаны с нарушениями требований безопасности. Кроме того, нередко причиной беды является неудовлетворительная организация производства. Для вашего изучения на форуме мы подготовили не только статистику, но и реальные примеры. В процессе обучения полезно тщательно рассматривать каждый такой показательный случай».

ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОГРАММЫ

По сути, деловая программа форума захватывала большую часть суток. Как правило, основные занятия начинались в 09:00 и заканчивались только в 22 часа. Изначально форум предусматривал организацию деятельности участников в различных форматах: командную, индивидуальную и работу в группах.

Среди форм обучения активно применялись интерактивные лекции с привлечением всех участников к опросам и сборам мнений, деловые игры (100% участие в отработке умений), решение кейсов, мозговые штурмы и симуляции. Программа форума была построена на двух модулях: обучающем и командообразующем.

Уже традиционно на форуме создавалось пространство коммуникации в виде различ-

ного рода площадок, на которых возможно непосредственное взаимодействие между молодыми государственными инспекторами труда и более опытными коллегами, экспертами, представителями органов государственной власти, общественных организаций.

На образовательной площадке использовались форматы мастер-классов ведущих экспертов, выступлений внутренних спикеров по порядку осуществления контрольно-надзорных мероприятий, семинаров, мини-тренингов, деловых игр, кейсов и т. д.

Дискуссионная площадка предусматривала обсуждение приоритетных направлений осуществления контрольно-надзорной деятельности в сфере труда, обмен опытом, обсуждения и совместную выработку решений по актуальным вопросам профессиональной деятельности.

Коммуникационная площадка послужила созданию новых и укреплению прежних профессиональных партнерских связей между инспекторами труда и экспертным сообществом, представителями органов государственной власти, общественных организаций.

Наконец, площадка повышения компетенции была задумана для мероприятий, направленных на повышение уровня компетенций государственного инспектора труда, интеграцию молодых специалистов в процесс реформирования контрольно-надзорной деятельности и распространение информации на уровне регионов.

ОБУЧАЮЩИЙ МОДУЛЬ

Целью мероприятий, непосредственно связанных с обучением молодых инспекторов, стали развитие профессиональных навыков и умений для эффективной работы, обмен опытом с коллегами, усиление активной жизненной позиции, ассертивности и инициативности у участников. В данный блок вошли также разнообразные круглые столы и стратегическая сессия.

Среди главных задач учебной программы организаторы выделили следующие:

- сформировать и (или) усовершенствовать профессиональные компетенции, необходимые для осуществления государственного надзора в сфере труда;
- развить профессиональные и личные качества участников, замотивировать на активную жизненную позицию и проявление инициативы;
- усилить собственную позицию участников, развить установки, способствующие



росту результативности государственного надзора в сфере труда;

- сформировать системный подход к работе с организациями;
- активизировать внутренние ресурсы участников и увеличить мотивацию на дальнейшую работу и саморазвитие;
- перенять лучший опыт российских и зарубежных коллег.

В процессе занятий специалисты заострили внимание на типовых нарушениях, допускаемых на основных направлениях работы — при проведении проверок, рассмотрении обращений граждан, производстве по делу об административном правонарушении.

Кроме того, можно было погрузиться в детали следующих тем:

- раскрытие основных подходов и принципов работы инспекторов труда за рубежом;
- выявление схожих черт и различий в порядке осуществления контрольно-надзорных мероприятий в России и за рубежом;
- информирование о существующей проблеме нетерпимого отношения к отдельным группам работающего населения;
- формирование потребности в просветительской деятельности инспекторского состава в вопросах толерантности к отдельным категориям работающего населения;
- раскрытие особенностей расследования несчастных случаев на объектах строительства;
- определение типовых нарушений, допускаемых на основных направлениях работы при проведении проверок, рассмотрении обращений граждан, производстве по делу об административном правонарушении.

Безусловно, особое внимание наставников было сосредоточено на осущест-

влении актуальных сегодня контрольно-надзорных мероприятий с учетом риск-ориентированного подхода, проведении проверок на основании проверочных листов. Еще один раздел учебной программы был посвящен особенностям подготовки к судебному заседанию, правилам поведения инспектора в ходе суда.

В рамках форума по этим темам прошли и три круглых стола, а четвертая дискуссия в подобном формате была посвящена опыту организации работы коллег из Республики Беларусь.

ОСНОВНЫЕ ЗАНЯТИЯ И ВЕДУЩИЕ

В обзорном материале невозможно рассказать об особенностях всех лекций, прозвучавших в залах подмосковного комплекса. Но разнообразие и многополярность рассматриваемых на форуме вопросов подтверждает даже упоминание тем и главных спикеров:

— «*Поведенческая модель компетенций государственного инспектора труда*» (эксперт — Юлия Курилова, специалист в области управления персоналом, эксперт в организационном развитии, коуч, HR-аналитик);

— «*Принципы работы инспекции труда, охрана труда*» (Валентин Мокану, главный специалист по регулированию вопросов труда, инспекции труда и охране труда Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии (Румыния); Жоаким Пинтанду Нунеш, главный специалист по инспекции труда и охране труда Департамента инспекции труда и охраны труда в штаб-квартире МОТ в Женеве (Швейцария));

— «*Укрепление толерантного отношения к незащищенным группам работающего населения: ВИЧ-положительные работники, работники с ограниченными возможностями*» (Ольга Шевченко, доктор юридических

наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА, консультант Бюро МОТ в г. Москве; Светлана Изамбаева, клинический психолог, тренер, социальный работник ГАУЗ «Республиканский центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями», консультант Бюро МОТ в г. Москве; Ольга Макаревская, глава Фонда поддержки и развития социальных инициатив «Компас», член Некоммерческого партнерства «ЕВА», консультант Бюро МОТ в г. Москве);

— «*Расследование несчастных случаев на объектах строительства*» (Сергей Черняев, врио заместителя руководителя государственной инспекции труда в г. Москве; Евгений Мащенко, психолог, тренер, коуч);

— «*Типовые нарушения в работе государственного инспектора труда*» (Александр Турков, заместитель начальника отдела контроля рассмотрения территориальными органами обращений Управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости; Рустэм Шарапов, тренер, коуч, психолог);

— «*Риск-ориентированный подход в надзорной деятельности. Применение проверочных листов как инструмента, повышающего эффективность проводимых проверок*» (Дмитрий Платыгин, генеральный директор Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации; Евгений Мащенко, психолог, тренер, коуч);

— «*Судебная риторика. Развитие практических навыков и умений государственных инспекторов труда как лиц, участвующих в судебных делах*» (Василий Раудин, адвокат, ассоциированный партнер юридической фирмы «ЮСТ»; Светлана Толстова, психолог, тренер, коуч);

— «*Профилактика коррупционных правонарушений*» (Владлен Перов, начальник отдела развития государственной службы Российской Федерации Управления делами Федеральной службы по труду и занятости; Евгений Молев, психолог, тренер, коуч);

— «*Система организации и работы Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь*» (Андрей Осипков, начальник управления планирования, анализа, организационной и кадрово-идеологической работы (Республика Беларусь); Елена Курганская, заместитель начальника управления планирования, анализа, организационной и кадрово-идеологической работы (Республика Беларусь));



— «Развитие профессиональных компетенций государственного инспектора труда» (Алексей Макуренок, заместитель начальника Управления делами Федеральной службы по труду и занятости; Светлана Толстова, Майя Баркан, Евгений Мащенко — психологи, тренеры и консультанты);

— «Осуществление государственного надзора за соблюдением работодателями отраслевых соглашений» (Егор Иванов, начальник управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости; Светлана Толстова, психолог, тренер, коуч).

КОМАНДОБРАЗУЮЩИЙ МОДУЛЬ

При всей ценности лекций и серьезных обсуждений особое значение для молодежного форума имеет интересная и яркая соревновательная составляющая. Сразу по прибытии участники узнали о составе своей группы (каждая включала от 11 до 15 человек). Учитывая, что времени на раскачку и притирку не оставалось, молодым людям поневоле пришлось проявлять коммуникабельность, чтобы новый коллектив пропитался командным духом, успешно проявил себя в различных мини-турнирах.

Данные образовательные игры послужили сплочению участников, росту взаимопонимания и доверия, отработке практических навыков поведения в экстремальных ситуациях, поддержанию высокой работоспособности участников, мобилизации внутренних ресурсов и мотивации на дальнейшее саморазвитие.

После каждого тестового испытания участники команд анализировали свои действия, ошибки, делали выводы примерно по такому плану:

— Какие стратегии были использованы? В чем плюсы и минусы каждой с точки зрения долгосрочных последствий?

— С какими трудностями пришлось столкнуться? Как их преодолевали? Что помогло достигнуть результата?

— Какие компетенции и качества проявились и развивались в этом упражнении?

— Как соотносятся ход выполнения и результат с текущей работой инспектора? Какие выводы сделали?

«ЖИВОЕ КИНО»

Конкурс был посвящен командной проработке возможных ситуаций из профессиональной деятельности государственного инспектора, продемонстрированных в нестандартной форме.

Восьми командам по воле жребия была задана одна из следующих тем:

— установление связи общего заболевания с производством, расследование несчастного случая;

— невыплата компенсаций работнику, пострадавшему при несчастном случае на производстве, расследование несчастного случая;

— противодействие коррупции, проведение проверки по факту задержки заработной платы;

— важность командного взаимодействия государственных инспекторов труда при осуществлении профессиональной деятельности;

— проведение проверки по факту задержки заработной платы в связи с производственной кражей;

— проведение проверки по факту использования бесплатного труда;

— проведение проверки по факту незаконного использования труда мигрантов;

— проведение расследования несчастного случая, не связанного с производством.

Оценки командам выставлялись по двум критериям — «командность» и «креативность». Первый характеризовал вовлеченность каждого участника команды в процесс выступления, а второй — творческий подход и оригинальность воплощения на сцене собственного сценария.

«ДЕНЬ БЕЗОПАСНОСТИ»

На территории парковой зоны и многофункциональной спортивной площадки была проведена и образовательная игра, посвященная ликвидации чрезвычайных ситуаций. В качестве инструкторов здесь выступили опытные специалисты МЧС, а на отдельных этапах подключались профессионалы в области технического альпинизма.



Маршрут передвижения команд определялся карточками с заданиями, полученными у ведущего. Участники строго следовали рекомендациям инструкторов своей команды и специалистов, которые проводят тематические блоки. По итогам каждого задания командам начислялись баллы в зависимости от качества выполненного задания.

Сотрудники МЧС преподавали основы теории оказания первой помощи при кровотечениях, ожогах, переломах, падении с высоты, обмороке, эпилепсии; рассказали о методе проведения сердечно-легочной реанимации человека. Опытные профессионалы поделились знаниями о действиях в случае пожара, напомнили о классификации огнетушителей и их применении.

После этого участники команды получили возможность самостоятельно отработать навык тушения огня с помощью песка и огнетушителя, а затем обсудить свои действия с инструктором. Кроме того, команды ознакомились с техникой приема человека на пожарное полотно при прыжке с высоты, а затем опробовали этот прием на практике, «выручив из беды» одного из своих коллег. Плюс к этому молодые люди ознакомились с практикой эвакуации высотного рабочего — каждый был эвакуирован с высоты нескольких метров с помощью специальной системы и страховки.

Далее, после знакомства с различными способами изготовления самодельных носилок из подручных материалов для эвакуации пострадавшего на производстве, команды апробировали на практике и такой метод оказания помощи. А «оказавшись» в задымленном помещении, участники должны были грамотно покинуть опасный участок. Отдельно была отработана и ситуация с электротравмой и оказанием необходимой помощи пострадавшему в этом случае.



НУЖНЫ ЭНЕРГИЧНЫЕ И НЕРАВНОДУШНЫЕ

Молодые сотрудники контрольно-надзорных органов должны стать носителями принципов умного и открытого госконтроля в российских регионах. Такое мнение в ходе специально организованной встречи с участниками форума государственных инспекторов труда высказал *куратор приоритетной программы по реформированию госконтроля, министр РФ по вопросам Открытого правительства Михаил Абызов*.

На встрече прозвучал ряд предложений, в том числе об организации совместных тренингов для сотрудников всех надзорных органов и о размещении в единой электронной базе всей информации, необходимой для проверок. Министр эти идеи поддержал и поручил проработать на уровне правительства.

«Мы хотим, чтобы ребята вернулись в трудинспекции, рассказали, каким образом сегодня проходит реформа, что главное, чем занимается правительство, кто сегодня возглавляет процесс реформы. Они уже почувствовали, что реформа начинает до них доходить. Появились первые проверочные листы, появился ежеквартальный видеозамен, риск-ориентированный подход», — отметил *руководитель Роструда Всеволод Вуколов*.

Михаил Абызов, в свою очередь, высоко оценил работу Роструда по повышению эффективности контрольно-надзорной деятельности и внедрению современных технологий. «Роструд в этой работе не был, наверное, с самого начала активным участником и признанным лидером, но работа, которая проведена Рострудом за последние два года, серьезно изменила мое мнение и мнение моих коллег о деятельности этого ведомства. Это произошло благодаря активной информатизации, переходу на современные методы взаимодействия с подконтрольными субъектами. Самое главное и самое трудное — расчищаются законодательные завалы, багаж советских времен, инструкции и регламенты СССР и РСФСР. По основным линиям, по которым идет реформа контроля и надзора, — это переход на новую систему оценки результативности и эффективности терорганов, информатизация, внедрение проверочных листов, учет поднадзорных субъектов, — по всем этим направлениям Роструд сильно продвинулся», — отметил Михаил Абызов.

Закон о госконтроле, который правительство сейчас обсуждает, будет касаться всех без исключения органов контроля и надзора, а принципы, которые в нем отражены, после

его принятия станут обязательными для всех инспекторов, подчеркнул министр. Перед правительством стоит задача реинжиниринга всей системы органов контроля и надзора, в которую так или иначе входят 44 министерства и ведомства. Их главной целью должны стать профилактика нарушений и защита граждан от потенциальной угрозы. По словам министра, предстоит кодифицировать всю систему обязательных требований, чтобы она стала непротиворечивой и компактной, а каждое требование было увязано с тем риском, от которого оно защищает.

«Зачастую у инспекторов нет единого представления: требования живут сами по себе, а риски — сами по себе. Проверка проходит где-то по линии риска, где-то по линии требования, а где-то по обычаю. Нам надо эту систему сделать понятной и прозрачной. Требования, которые предъявляются к бизнесу и учреждениям и которые существуют только для удобства начальников, должны быть исключены. А если требование охраняет общественно значимую ценность и предотвращает риск, то его проверка и оценка уровня потенциального ущерба должны стать понятными и прозрачными», — подчеркнул министр.

Молодежь, по мнению министра, должна более активно вовлекаться в процесс реформирования госконтроля и надзора. Он поддержал предложение московского госинспектора труда Юлии Федюниной о проведении ежегодного молодежного межведомственного форума, который объединил бы инспекторов из всех надзорных ведомств, желающих обменяться опытом и получить новые профессиональные знания.

«В рамках реформы контроля и надзора я ставил задачу в модуле работы с кадрами выделить в каждом надзорном ведомстве и территориальном подразделении "носителей" изменений — тех людей, навыки которых распространялись бы как лучшие практики. Мне кажется, в рамках этой задачи Роструд в каждом территориальном органе должен определить руководителя, ответственного за изменения. Надо стараться вовлечь в это по максимуму когорту молодых, у которых есть энергия и желание изменений, незамысленный взгляд. Ребятам надо интегрировать в саму программу реформы, чтобы они стали ее частью и на уровне регионов распространяли бы практики, развивали систему обмена знаниями, наставничества», — считает Михаил Абызов.

Он также предложил участникам встречи посещать ежеквартальные балансовые ме-



роприятия, которые надзорные ведомства с этого года начали проводить в терорганах. На них предпринимателей знакомят с наиболее типичными нарушениями и объясняют, «как делать можно, а как — нельзя».

Участники встречи также подняли вопрос перевода в единую электронную базу документов, доступ к которым нужен во время проверки. По мнению госинспектора из Тамбовской области Ольги Артамоновой, при проведении надзорных мероприятий сейчас приходится просматривать огромное количество бумаг, это создает большую нагрузку как на инспектора, так и на работодателя. Это предложение Михаил Абызов поддержал, но заметил: сопротивление может возникнуть со стороны работодателей. Оцифровка документов связана с дополнительными затратами для предпринимателей, поэтому важно объяснить им, что долгосрочная выгода от такого подхода для них будет больше, чем единовременные затраты. Один из вариантов — переводить в более низкие категории риска и, соответственно, меньше проверять тех, кто даст инспекторам подключиться к корпоративным сетям.

В ходе встречи Михаил Абызов поднял вопрос крайне низких зарплат инспекторского состава. Так, в Новгородской области инспектор труда получает в месяц 12 тыс. руб. при средней зарплате по региону около 30 тыс. руб. Низкие зарплаты ведут к возникновению запредельных коррупционных рисков, предостерег министр и сообщил, что этот вопрос будет обсуждаться с Минфином.

ПРОИГРАВШИХ НЕТ

Лучшую характеристику любого мероприятия могут дать сами его участники. Уже после возвращения на свои рабочие места в регионе молодые профессионалы поделились с редактором журнала «Инспекция труда» своим мнением о прошедшем форуме.

Ольга Артамонова, государственный инспектор труда по правовым вопросам ГИТ Тамбовской области:

«Мне есть что сравнивать — в прошлом году я также была приглашена на данный форум. И могу отметить, что изменения произошли только положительные. Во-первых, удачно выбрано место проведения. А главное — в этот раз все было систематизировано. Еще подчеркну пользу специальной программы, которую мы устанавливали на мобильный телефон. Она открывает новые, удобные и интересные возможности при обсуждениях. Скажем, при проведении семинара порой сложно лично задать лектору вопрос посредством микрофона, но это можно было сделать в чате. Вопросы оперативно изучались и группировались, а ответы озвучивались ведущим в конце лекции. Всей программой я очень довольна, начиная от первого момента встречи. Понравилось, что были приглашены наши партнеры из других стран, а также представители МОТ.

Возможно, это громко сказано, но я действительно приобрела колоссальный опыт. Практику работы других региональных инспекций гораздо лучше познавать в непосредственном общении с коллегами. Когда я вернулась, сразу стала делиться своими впечатлениями, открыла все свои записи и начала укладывать их по темам. Сделала вывод: некоторые полезные наработки мы ранее попросту не использовали. Полагаю, кстати, что вот такая моя аналитическая работа по прошлому форуму была замечена руководителями, и я заслужила новое поощрение. Хочется не просто участвовать, но и побеждать».

Анна Миронова, главный государственный инспектор труда в Ставропольском крае:

«Я впервые была на форуме, и впечатления мои самые положительные. Важно было окунуться в живое обсуждение проблем, которые нередко появляются у нас во время работы. Это нюансы расследования несчастных случаев, пробелы в нашем законодательстве, неоднозначные примеры из судебной практики, сложности в вопросах исполнения предписаний и многое другое. Организованные конкурсы были часто посвящены выработке психологической устойчивости. Творческие задания касались профессиональной деятельности, и в то же время они развивали личностные качества. Мы были полностью загружены, но при этом постоянно заинтересованы.

На форуме нам было позволено, по сути, свободно общаться между собой, а также с ведущими специалистами Роструда. Прежде всего мне пригодится взаимный обмен опытом с другими инспекциями. В каждом регионе есть особенности и упор на большее использование определенной стороны законодательства. По приезду я донесла всю информацию до руководства, и не исключено, что в ближайшее время мы будем немного реструктуризировать свою деятельность».

Станислав Горелов, главный государственный инспектор труда ГИТ Ростовской области:

«Форум без преувеличения явился уникальным событием. Цели, которые ставили перед собой организаторы, наверняка достигнуты, ведь нами был получен колоссальный опыт. Во-первых, все лекции и занятия проводили высококлассные преподаватели. Любая их речь была интересной, насыщенной примерами из жизни. К тому же ни один наш вопрос не остался без внимания. Запомнилось общение с нашими коллегами из Румынии, Белоруссии. Я убедился: мы многое можем почерпнуть из их практики.

В процессе выполнения разнообразных заданий мы, инспекторы практически со всей России, не только перезнакомились, но и обменялись всевозможными контактами. Несмотря на то что ребята ранее не видели друг друга, в раскрепощенной обстановке они быстро сдружились. Проходит время, форум давно позади, но зато живут созданные нами общиe интернет-группы и чаты. Что до обстановки, то могу привести такой пример: по завершении всей программы некоторые девушки-участницы даже всплакнули — так их тронула атмосфера доверия и единства».

Вячеслав Котоврасов, по информации заместителя начальника Управления делами Федеральной службы по труду и занятости Алексея Макуренкова



Комментарий Елены ЕФРЕМОВОЙ, заместителя начальника отдела развития государственной гражданской службы Российской Федерации



В целях повышения эффективности и результативности осуществления федерального государственного надзора в установленной сфере деятельности в Федеральной службе по труду и занятости реализуется выстроенная система профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих, которая включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировки, институт наставничества, различного рода конференции, форумы и т.д. Разработанная система выстроена по принципам многоступенчатости и практической ориентированности обучения, непрерывности актуализации образовательных программ, использования инновационных образовательных технологий.

Значимым шагом в решении дефицита молодых квалифицированных специалистов, имеющих профильное образование в надзорной сфере, стала реализация на базе Московского политехнического университета с 2015 г. двухгодичной магистерской программы «Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда». Программа магистратуры имеет практико-ориентированный, прикладной вид профессиональной деятельности и нацелена на получение студентами системы правовых, социально-экономических и организационно-технических знаний, на приобретение навыков общения с работодателями, заявителями и работниками.

Важным обстоятельством повышения профессионального уровня квалификации вновь принимаемых сотрудников стала система наставничества, функционирующая в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости с 2016 г. и нацеленная на оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации новых сотрудников к условиям служебной деятельности; оказание моральной и психологической поддержки сотрудникам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении служебных обязанностей; формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников.

Для приобретения нового опыта работы, развития профессиональных и коммуникативных навыков, повышения дополнительной мотивации, формирования команды единомышленников активно используется другой метод практического обучения — служебные стажировки сотрудников территориальных органов в центральный аппарат Роструда на период от одного до трех месяцев.

Ежегодное повышение квалификации государственных инспекторов труда осуществляется по дополнительным профессиональным программам по направлениям, отражающим специфику возложенных на Роструд полномочий.

Для обеспечения непрерывного повышения уровня профессиональных знаний государственных инспекторов труда в Федеральной службе по труду и занятости в 2017 г. внедрена корпоративная система дистанционного обучения «Автоматизированная система оценки профессиональных качеств и уровня квалификации государственных инспекторов труда». Дистанционная система обучения предусматривает изучение цикла профессиональных образовательных модулей в режиме реального времени с обязательным прохождением итогового контроля знаний с применением видеофиксации и нацелена на поддержание достойного уровня профессиональных знаний государственных инспекторов труда, а также на обеспечение единообразного применения требований законодательства в сфере труда.

В целях формирования сообщества молодых профессионалов федеральной инспекции труда, создания эффективной образовательной среды для развития профессиональных компетенций молодежи Федеральная служба по труду и занятости ежегодно проводит Всероссийский форум государственных инспекторов труда.

По итогам конкурса «Лучший по профессии — 2016» среди инспекторов определена следующая тройка победителей:

Корчагина Елена Николаевна (ГИТ в Республике Татарстан);

Хамматова Лилия Ринатовна (ГИТ в Республике Башкортостан);

Сокур Елена Владимировна (ГИТ в Оренбургской области).

По итогам III Всероссийского форума государственных инспекторов труда лучшими признаны:

Умаров Эдуард Зеликович, главный государственный инспектор труда в Кабардино-Балкарской Республике;

Юрышев Анатолий Владимирович, государственный инспектор труда в Иркутской области;

Ларюшкина Кристина Андреевна, государственный инспектор труда в Челябинской области.

ВОССТАНОВЛЕНИЕ СПРАВЕДЛИВОСТИ

Федеральная служба по труду и занятости в ежедневном режиме изучает ситуацию по задержкам заработной платы. Благодаря действиям специалистов Роструда работодатели не только рассчитываются с работниками, но и несут заслуженное наказание. В этом номере журнала мы приводим примеры лишь некоторых крупных административных дел 2017 г., связанных с невыплатой вознаграждения за труд.



Только за первое полугодие 2017 г. территориальные органы Роструда провели порядка 19 тыс. проверок, выявивших нарушения требований трудового законодательства об оплате труда, что составляет примерно четверть от всех проведенных государственными инспекторами труда проверок. В результате принятых Рострудом мер более 568 тыс. работников получили ранее задержанную заработную плату на сумму свыше 9,2 млрд руб.

Вместе с тем наблюдается снижение числа нарушений по вопросам оплаты труда. За первое полугодие 2017 г. в ходе контрольно-надзорных мероприятий инспекторы труда выявили 50,9 тыс. таких нарушений, что на 20% меньше, чем в 2016 г.

* * *

В результате принятых Рострудом мер в полном объеме погашена пятимесячная задолженность перед игроками, тренерами и иными работниками ООО «Футбольный клуб «Томь». В футбольном клубе был выявлен долг по заработной плате перед 197 сотрудниками. Сумма задолженности за январь — май текущего года составляла 333 млн 593 тыс. руб.

В соответствии с выданным территориальным органом Федеральной службы по труду и занятости предписанием заработная плата выплачена в полном объеме. За допущенные нарушения генеральный директор клуба и юридическое лицо привлечены к административной ответственности.

* * *

В ходе проверки ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)» Федеральная служба по труду и занятости выявила факт несоблюдения установленного срока оплаты труда в отношении 9500 работников организации. Им своевременно не были выплачены денежные средства в сумме 316,6 млн руб.

Генеральный директор и юридическое лицо привлечены к административной ответственности. Задолженность погашена в полном объеме.

* * *

Благодаря вмешательству Роструда задолженность по зарплате перед 2766 работниками ООО «Юргинский машиностроительный завод» погашена. Сумма выплат превысила 40 млн руб.

Долг за февраль 2017 г. был выявлен в ходе контрольно-надзорных мероприятий, проводимых территориальным органом Роструда в Кемеровской области. За нарушение трудового законодательства юридическое лицо привлечено к административной ответственности. Ситуация с задолженностью по заработной плате на предприятии, являющемся крупнейшим в России производителем горнодобывающей и грузоподъемной техники, находится на постоянном контроле Гострудинспекции.

* * *

В связи с обращением работников территориальным органом Роструда в Республике Коми была проведена проверка в отношении АО «Интауголь». В ходе контрольно-надзорных мероприятий было установлено, что на угледобывающем предприятии образовалась задолженность за апрель и май текущего года перед 1139 работниками на сумму 58,3 млн руб.

В рамках исполнения предписания, выданного инспектором труда, работникам АО «Интауголь» была выплачена задержанная зарплата. Работодатель привлечен к административной ответственности.

* * *

В ходе внеплановой проверки, проведенной территориальным органом Роструда во Владимирской области, установлено, что в ОАО «Покровский завод ЖБИ» образовалась задолженность по заработной плате за март текущего года. Сумма долга перед 214 работниками превысила 10,4 млн руб.

В результате принятых мер выявленная задолженность перед работниками предприятия была погашена. Виновные привлечены к ответственности.

* * *

Благодаря вмешательству инспекции труда погашена задолженность по зарплате перед 578 работниками ЗАО «Улан-Удэ-стальмост» за один месяц. Сумма выплат составила 8,8 млн руб.

Долг по оплате труда работников был выявлен в ходе контрольно-надзорных мероприятий, проводимых территориальным органом Роструда в Республике Бурятия. За нарушение трудового законодательства организация, являющаяся крупнейшим производителем металлоконструкций в Сибири и на Дальнем Востоке, привлечена к административной ответственности.

* * *

Территориальный орган Роструда в Новосибирской области провел внеплановую проверку в ООО «Цех формовки №1». В ходе контрольно-надзорных мероприятий на предприятии, производящем изделия из бетона для использования в строительстве, была выявлена задолженность по заработной плате перед 143 работниками. Практически полугодовой долг достиг 7,5 млн руб.

В результате принятых мер работодатель приступил к погашению задолженности. Исполнение предписания и ликвидация

долга в полном объеме остается на контроле Гострудинспекции. Материалы проверки направлены в следственные органы для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовного дела.

* * *

В связи с обращением работников территориальный орган Роструда в Краснодарском крае провел проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «НПО «Промавтоматика». В ходе контрольно-надзорных мероприятий в организации, осуществляющей производство изделий медицинской техники, средств измерений, оптических приборов и аппаратуры, обнаружена задолженность по заработной плате за три месяца перед 55 работниками на сумму 7,1 млн руб.

За нарушение трудового законодательства ООО «НПО «Промавтоматика» привлечено к административной ответственности. В результате принятых мер задолженность погашена в полном объеме.

* * *

Территориальным органом Роструда во Владимирской области завершена проверка соблюдения трудового законодательства в Производственном комплексе «ВЭМЗ». В ходе контрольно-надзорных мероприятий в ООО «ПК «ВЭМЗ» была выявлена задолженность по заработной плате в отношении 378 работников на общую сумму 7 млн 459 тыс. руб.

Также были установлены факты задержки отпускных и расчетных сумм. Руководителю предприятия было выдано предписание об устранении выявленных нарушений. По требованию Гострудинспекции задолженность перед работниками погашена в полном объеме. Лица, виновные в допущенных нарушениях законодательства, подвергнуты административному наказанию.

* * *

Территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости в Амурской области провел проверку в отношении ФГУП «Главное управление строительства дорог и аэродромов» Министерства обороны Российской Федерации. В ходе проверки установлено, что в отношении 315 работников амурского филиала предприятия имеется задолженность по заработной плате в размере 4 млн 388,5 тыс. руб.

Работодателю выдано предписание о ликвидации долга перед работниками, назначено административное наказание.

ПО СЛЕДАМ ТРАГЕДИЙ

Журнал «Инспекция труда» предлагает вниманию читателей подборку, посвященную действиям ГИТ при расследовании несчастных случаев. Надеемся, что данный раздел заинтересует коллег из разных регионов, которые будут делиться своими примерами из практики.



10 февраля 2017 г. в Тульской области произошел групповой несчастный случай со смертельным исходом, при котором погибли трое подсобных рабочих ООО «Максим Горький». Работники находились в производственном помещении полуангарного типа, когда крыша помещения обрушилась. В ходе расследования комиссия установила, что причиной несчастного случая явилась неудовлетворительная организация производства работ (отсутствие работ по уборке снега с крыши помещения), в результате чего произошло обрушение.

Расследование по данному случаю завершено. По его результатам были установлены ответственные должностные лица, материалы расследования были направлены в прокуратуру по месту происшествия. Следственным комитетом было возбуждено уголовное дело по ч. 3 ст. 143 УК РФ.

* * *

10 июня 2016 г. в МУП по МТО «Агротехснаб» Альшеевского района Республики Башкортостан произошел несчастный случай, повлекший гибель трех человек. Работники — слесари по водоотведению, не имея средств индивидуальной защиты, без оформления наряда-допуска на выполнение работ повышенной опасности прибыли на канализационную насосную станцию №1, где была зарегистрирована поломка, и приступили к выполнению ремонтных работ.

После открытия крышки задвижки из нее пошли канализационные стоки и сероводород, от вдыхания которого один из слесарей, спустившихся на нижний уровень насосного

отделения, потерял сознание. Двое его коллег, желая оказать помощь своему напарнику и вытащить его на поверхность, не имея достаточных средств индивидуальной защиты, по очереди спустились к пострадавшему и также потеряли сознание. Смерть всех троих наступила в результате острого отравления сероводородом.

В ходе расследования несчастного случая комиссией было установлено ответственное должностное лицо, допустившее нарушения требований охраны труда, — директор МУП по МТО «Агротехснаб», в отношении которого было возбуждено уголовное дело. Согласно приговору суда данное должностное лицо было признано виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 3 ст. 143 УК РФ, с наказанием в виде двух лет лишения свободы без лишения права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью.

* * *

11 декабря 2016 г. в Республике Татарстан произошел групповой несчастный случай с операторами термопластавтомата ООО «Интехпром» (11 пострадавших), в результате которого пять человек погибли. Операторы термопластавтомата находились на территории цеха пластмассовых изделий ООО «Интехпром», где выполняли работу на оборудовании по производству пластмассовых изделий. В ходе выполнения работы произошел взрыв газового баллона, установленного на автомашине «Газель». Взрыв привел к обрушению производственного здания, в результате чего пять операторов термопластавтомата погибли под завалами, а шестеро получили тяжелые телесные повреждения.

Причиной несчастного случая явилось нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортного средства — автомашины «Газель». В ходе проведения расследования было установлено ответственное должностное лицо — директор ООО «Интехпром». В отношении должностного лица возбуждено уголовное дело.

ДЕЖУРНЫЙ ИНСПЕКТОР

<https://онлайнинспекция.рф>

Специалисты Федеральной службы по труду и занятости отвечают на актуальные вопросы граждан и работодателей, адресованные инспекторам труда. Мы предлагаем всем заинтересованным читателям подключаться к данному диалогу и обозначать нюансы трудового законодательства, требующие уточнений в конкретных ситуациях.



Кому и как назначаются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда?

Данные гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), назначаются по результатам проведения специальной оценки условий труда. Такими гарантиями и компенсациями являются: повышенный размер оплаты труда, дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, выдача молока и лечебно-профилактического питания.

В настоящее время, согласно п. 2 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», отнесение условий труда по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда осуществляется по результатам проведения специальной оценки условий труда (далее — СОУТ).

В ходе проведения СОУТ на каждое рабочее место оформляется карта СОУТ, в кото-

рой указывается установленный по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на данном рабочем месте класс условий труда. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные (1-й класс), допустимые (2-й класс), вредные (подклассы 3.1–3.4, то есть подкласс 3.1 — это вредные условия труда I степени) и опасные (4-й класс) условия труда.

Имея на руках результаты проведения СОУТ, их можно использовать для назначения работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных ТК РФ.

Так, при подклассе условий труда 3.1 (вредные условия труда I степени) и выше работнику в соответствии с требованиями ст. 147 и 222 ТК РФ устанавливается повышенный размер оплаты труда (не менее 4% от оклада), а также выдаются по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов установлены приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н).

При подклассе условий труда 3.2 (вредные условия труда II степени) и выше работнику в дополнение к оплате и молоку также положен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи дней (ст. 117 ТК РФ).

При подклассе условий труда 3.3 (вредные условия труда III степени) и выше работнику в дополнение к уже перечисленным гарантиям и компенсациям устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Таким образом, чем выше класс условий труда на рабочем месте, тем больше гарантий и компенсаций полагается работнику. При оптимальных (1-й класс) и допустимых

(2-й класс) условиях труда гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренные ТК РФ, не предоставляются.

Также необходимо помнить, что в силу ст. 57 ТК РФ информация об условиях труда, а также о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте является обязательным содержанием трудового договора.

Кроме того, в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца (требование ст. 74 ТК РФ).

Обращаем внимание, что ТК РФ установлены минимальные размеры указанных гарантий и компенсаций, и работодатель при наличии финансовых возможностей вправе увеличивать их размеры.

Однако в отношении работника, условия труда которого признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняются порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31.12.2013 размеры гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда при сохранении условий труда, послуживших основанием для их назначения. Это не распространяется на работников, принятых на указанные рабочие места после 31.12.2013.

Изменение порядка и размера предоставления указанных гарантий и компенсаций возможно при улучшении условий труда, подтвержденном результатами СОУТ.

Проводится ли внеплановая СОУТ при изменении технологического процесса либо замене производственного оборудования?

При изменении технологического процесса или замене производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников, в срок не позднее 12 месяцев должна проводиться внеплановая СОУТ.

Требование к проведению внеплановой СОУТ в указанном случае установлено ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Данное требование продиктовано тем, что зачастую замена производственного оборудования или изменение технологического процесса способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работника.

Так, при замене оборудования на более совершенное воздействие на работника определенного вредного и (или) опасного производственного фактора можно вообще исключить или значительно снизить уровень его воздействия. А, к примеру, изменение технологического процесса, при котором работнику приходится работать с новыми веществами и материалами, может увеличить уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов либо подвергнуть его воздействию новых факторов.

Таким образом, изменение технологического процесса или замена оборудования могут как положительно, так и отрицательно повлиять на класс условий труда на рабочем месте. При этом организационные изменения, в том числе прием на рабочее место нового работника, не являются основанием для проведения внеплановой СОУТ.

Как и куда подать декларацию на соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда?

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда предусмотрено ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Декларация подается работодателем в отношении рабочих мест, на которых установлены оптимальные или допустимые условия труда, в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

Декларация подается работодателем в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации по месту своего нахождения либо нахождения своего филиала или представительства лично или направляется почтовым отправлением с описью вложения и уведомлением о вручении.

Обращаем внимание, что в случае наличия филиалов или представительств в разных субъектах Российской Федерации для каждого такого филиала отдельная декларация подается в государственную инспекцию труда в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Кроме того, декларация может быть подана в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью работодателя, посредством заполнения формы декларации на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу <https://declaration.rostrud.ru>.

Наиболее частая ошибка, которую допускают работодатели при подаче декларации, — это ее подача в отношении рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 Федерального закона № 426-ФЗ. Чаще всего в отношении «списочников» — той категории работников, которым в соответствии с осуществляемым видом деятельности положено льготное пенсионное обеспечение согласно постановлению Правительства РФ от 16.07.2014 № 665, либо в отношении рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (независимо от результатов СОУТ). Такие декларации подлежат отмене, после чего работодатель, устранив причину отмены декларации, может подать ее повторно.

Где можно обжаловать действия (бездействие) должностных лиц Государственной инспекции труда в связи с осуществлением ими проверочных мероприятий?

В соответствии с ч. 1 ст. 354 ТК РФ Федеральная инспекция труда — это 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).

Если заявитель (работодатель либо работник) не согласен с решениями и действиями (бездействием) должностных лиц Федеральной инспекции труда, то эти решения и действия (бездействие) могут быть обжалованы как в досудебном (внесудебном) порядке, так и в судебном.

Досудебный (внесудебный) порядок обжалования заявителем решений и действий (бездействия) Роструда и его территориальных органов, а также их должностных лиц определен Административным регламентом 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, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.10.2012 № 354н (далее — Регламент).

Настоящий Регламент является нормативно-правовым актом и обязателен для исполнения как должностными лицами Федеральной инспекции труда, так и заявителями.

В соответствии с п. 103 Регламента заявитель вправе подать жалобу на действия (бездействие) и решения уполномоченного должностного лица Роструда или его территориального органа, принятые (осуществленные) в ходе исполнения государственной функции, в письменной форме, в том числе при личном приеме, или в электронном виде.

Согласно п. 113 Регламента жалобы могут подаваться соответствующему руководителю по подчиненности:

— жалобы на действия (бездействие) и решения уполномоченного должностного лица в территориальном органе Роструда рассматриваются руководителем территориального органа (его заместителем);

— жалобы на действия (бездействие) и решения руководителя территориального органа Роструда (его заместителя) рассматриваются в Роструде должностными лицами, уполномоченными на рассмотрение жалоб;

— жалобы на действия (бездействие) и решения должностных лиц, уполномоченных на рассмотрение жалоб в Роструде, рассматриваются руководителем Роструда — главным государственным инспектором труда Российской Федерации.

Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы только в суде.

Также заинтересованные лица могут обратиться с обжалованием постановлений по делу об административном правонарушении.

Согласно ст. 30.1 КоАП РФ постановление по делу об административном правонарушении, вынесенное должностным лицом государственной инспекции труда, может быть обжаловано лицами, указанными в ст. 25.1–25.5.1 КоАП РФ, а именно: лицом, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, потерпевшим, законным представителем физического лица, защитником, в вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу либо в районный суд по месту рассмотрения дела.

Вместе с тем следует иметь в виду, что Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях не предусмотрена возможность обжалования протокола об административном правонарушении, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 28.2 КоАП РФ протокол фиксирует лишь факт совершения административного правонарушения, вследствие чего отдельно от постановления о назначении административного наказания не обжалуется.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении, вынесенное государственным инспектором труда либо главным государственным инспектором труда, может быть обжалована руководителю территориального органа (его заместителю) или в районный суд по месту рассмотрения дела об административном правонарушении.

Постановление по делу об административном правонарушении, вынесенное руководителем государственной инспекции труда — главным государственным инспектором труда, может быть обжалована в Федеральную службу по труду и занятости или районный суд по месту рассмотрения дела об административном правонарушении.

Учитывая изложенное, следует иметь в виду, что для своевременного и качественного рассмотрения жалоб на решения, действия (бездействие) должностных лиц Федеральной инспекции труда необходимо строго придерживаться настоящего порядка обжалования.

При каких обстоятельствах нельзя привлечь работодателя к административной ответственности в виде предупреждения?

В соответствии с ч. 2 ст. 3.4 КоАП РФ предупреждение устанавливается за впервые совершенные административные правонарушения при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также при отсутствии имущественного ущерба.

В соответствии с п. 3.5 ст. 4.1 КоАП РФ административное наказание в виде предупреждения назначается в случаях, если оно предусмотрено соответствующей статьей раздела II Кодекса или закона субъекта Российской Федерации об административных

правонарушениях (при указанных выше условиях).

Из требований п. 68 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, утвержденного приказом Минтруда России от 30.10.2012 № 354н, следует, что случаи невыплаты работникам заработной платы, непредоставления им установленных трудовым законодательством оплачиваемых отпусков, необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты свидетельствуют о наличии признаков нарушений, в результате которых возникает или может возникнуть угроза причинения вреда жизни и (или) здоровью граждан.

Данный перечень является открытым. При принятии государственным инспектором труда решения о назначении административного наказания к правонарушениям, влекущим причинение вреда или возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей, могут быть отнесены и иные деяния в зависимости от фактических обстоятельств.

Правомерна ли передача функций по ведению и хранению трудовых книжек работникам третьим лицам на основании гражданско-правового договора?

Трудовые книжки работников, вкладыши к ним и их учет, приходно-расходные книги должны вестись той организацией, в которой работники работают, и там же храниться.

В соответствии с п. 2 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (далее — Правила), трудовые книжки на работников ведет работодатель.

Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек, как установлено п. 45 Правил, несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

При увольнении работника все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации и подписью самого работника.

В соответствии с указанными положениями трудовые книжки работников, вкладыши к ним и их учет, приходно-расходные книги должны вестись той организацией, в которой работники работают, и там же храниться.

Кроме того, трудовая книжка содержит персональные данные работника, порядок обработки которых работодателем регулируется специальной главой 14 ТК РФ.

Работодатель не имеет права сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника. Исключения составляют случаи, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, либо случаи, прямо установленные федеральными законами (ст. 88 ТК РФ).

Работник получил травму на производстве, было возбуждено уголовное дело по ст. 143 УК РФ, так как следователь (эксперт) счел, что был причинен тяжкий вред здоровью. Однако расследование несчастного случая было произведено работодателем самостоятельно, без участия инспектора, а несчастный случай был отнесен к категории легких. Инспекция отказывается проводить дополнительное расследование, мотивируя это тем, что вред здоровью причинен легким. Кто прав — инспектор или следователь?

Для определения тяжести вреда в рамках уголовного производства применяются Медицинские критерии определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.04.2008 № 194н (далее — Медицинские критерии, утв. приказом от 24.04.2008 № 194н).

Для определения тяжести вреда при расследовании несчастного случая в соответствии с Трудовым кодексом Рос-

сийской Федерации применяется медицинское заключение по форме 315/у, в котором характер травмы определяется в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 (далее — Схема определения, утв. приказом от 24.02.2005 № 160).

Вышеуказанные документы являются нормативными правовыми актами, обладающими равнозначной силой, каждый из которых применяется в своей сфере деятельности. Однако по своему подходу к определению степени тяжести данные документы различны.

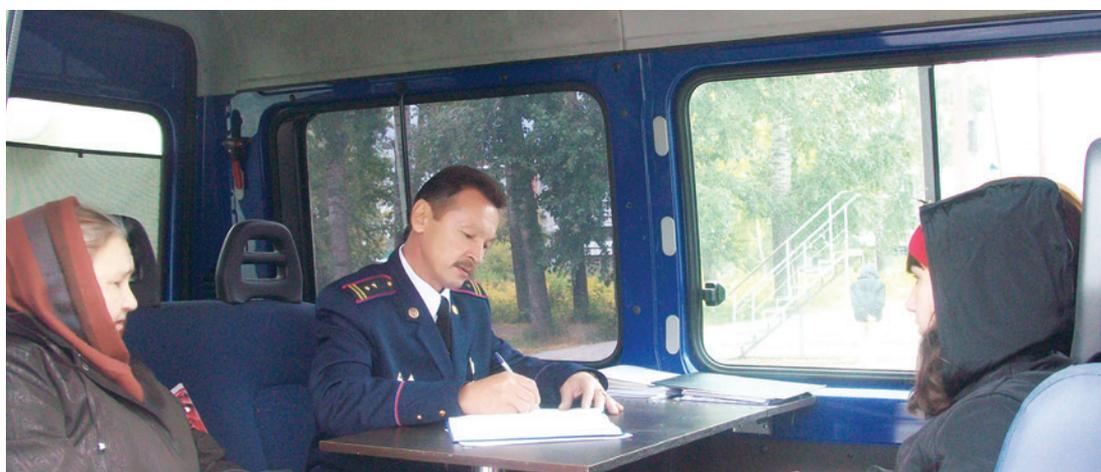
Так, например, при получении пострадавшим 13% ожогов тела III степени:

— в первом случае в соответствии с п. 6.1.28 Медицинских критериев, утв. приказом от 24.04.2008 № 194н, данные повреждения здоровья, такие как термические ожоги III степени, превышающие **10%** поверхности тела, относятся к тяжкому вреду здоровью;

— во втором случае в связи с тем, что пострадавшим получены 13% ожогов тела III степени, а не ожоги III степени с площадью поражения, превышающей **15%** поверхности тела, вышеуказанные повреждения не подпадают под подп. 2 п. 3 Схемы определения, утв. приказом от 24.02.2005 № 160, и относятся к категории легкой степени.

В связи с этим в соответствии с ч. 1 ст. 229.1 ТК РФ легкий несчастный случай должен расследоваться комиссией работодателя без участия государственного инспектора труда.

Учитывая вышеизложенное, инспектор и следователь правы в рамках действующего законодательства.



НАЗНАЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСПЕКЦИЙ ТРУДА ВО II КВАРТАЛЕ 2017 ГОДА



Руководителями ГИТ утверждены:

В Брянской области — *Васильев Виктор Игоревич* (дата назначения 06.04.2017).

В Томской области — *Романов Александр Владимирович* (30.05.2017).

В г. Москве — *Губин Сергей Юрьевич* (18.07.2017).

Врио руководителя ГИТ назначены:

В Забайкальском крае — *Лопатин Игорь Станиславович* (19.04.2017).

В Воронежской области — *Желтухина Ирина Валерьевна* (03.05.2017).

В Ставропольском крае — *Хохорякова Людмила Викторовна* (01.06.2017).

В Сахалинской области — *Родионова Елена Юрьевна* (26.06.2017).

В Смоленской области — *Ломтиков Павел Александрович* (30.06.2017).

Заместителями руководителей ГИТ назначены:

В Красноярском крае — *Дорошенко Оксана Владимировна*, по правовым вопросам (18.04.2017).

Врио заместителей руководителей ГИТ назначены:

В г. Москве — *Черняев Сергей Васильевич* (03.06.2017).

В Новосибирской области — *Абазовский Александр Петрович*, по правовым вопросам (14.06.2017).

В Республике Тыва — *Тамаа Надежда Монге-Дорджиевна* (16.06.2017).

В Саратовской области — *Говорова Елена Сергеевна* (16.06.2017).

В Республике Татарстан — *Ларюхин Артем Юрьевич*, по охране труда (16.06.2017).

В Удмуртской Республике — *Дресвянникова Инна Витальевна* (20.06.2017).

Романов Александр Владимирович



Родился в 1971 г. в г. Жуковка Жуковского района Брянской области. В 2005 г. окончил Международный институт экономики и права по специальности «Юриспруденция». За плечами — 23 года службы в органах внутренних дел, в том числе

в Управлении Федеральной миграционной службы по Томской области. Окончил службу в звании подполковника внутренней службы Российской Федерации, награжден восемью медалями. 30 мая 2017 г. назначен руководителем Государственной инспекции труда в Томской области.

Губин Сергей Юрьевич



Родился в 1963 г. в г. Москве. В 1986 г. окончил Московский институт радиотехники, электроники и автоматики, в 2000 г. — Московский авиационный институт, в 2006 г. — Российскую академию государственной службы при Президенте РФ. Был главой управы

района Преображенское г. Москвы правительства Москвы, заместителем префекта Троицкого и Новомосковского административных округов г. Москвы. С 2015-го по май 2017 г. замещал должность советника руководителя Федеральной службы по труду и занятости. С 18 июля 2017 г. замещает должность руководителя инспекции.

Васильев Виктор Игоревич



Родился в 1971 г. в г. Боярка Киевской области Украины. В 1994 г. окончил Брянский сельскохозяйственный институт по специальности «Механизация сельского хозяйства» (инженер-механик). С 2001 г. в течение

восьми лет работал инженером по охране труда и технике безопасности крупных предприятий в г. Брянске. С 2008 г. работает в Государственной инспекции труда; замещал должности государственного инспектора труда, главного государственного инспектора труда. 6 апреля 2017 г. назначен руководителем Государственной инспекции труда в Брянской области.

Дорошенко Оксана Владимировна



Родилась в 1972 г. в г. Минусинске Красноярского края. В 1995 г. окончила Красноярский государственный университет по специальности «Юриспруденция». С этого же года работает в Государственной инспекции труда в Красноярском крае. Замещала должности государственного правового инспектора

труда, главного государственного инспектора труда. С 18 апреля 2016-го по 18 апреля 2017 г. — врио заместителя руководителя Государственной инспекции труда в Красноярском крае. 18 апреля 2017 г. назначена на должность заместителя руководителя Государственной инспекции труда.

Подписка на журнал «Инспекция труда» осуществляется непосредственно через редакцию.

ФОРМА ПД-4

для оплаты подписки через редакцию наличными в любом отделении **Сбербанка РФ**

Копию формы ПД-4 или платежного поручения направьте по адресу: 125040, г. Москва, а/я 1, ИД «ПАНОРАМА»
 или по электронной почте: podpiska@panor.ru
 Не забудьте указать адрес доставки (с индексом) и ваш телефон для справок.

Извещение	<p style="text-align: right; font-size: small;">Форма № ПД-4</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" кпп 772901001 <small>(наименование получателя платежа)</small></p> <p>7729601370 40702810601600002598 <small>(ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа)</small></p> <p>в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА БИК 044525593 <small>(наименование банка получателя платежа)</small></p> <p>Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593</p> <p>журнал «Инспекция труда» (12 мес.) <small>(наименование платежа) (номер лицевого счета (код) плательщика)</small></p> <p>Ф.И.О. плательщика _____</p> <p>Адрес плательщика <small>(с почтовым индексом)</small> _____</p> <p>Сумма платежа 5 820 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.</p> <p>Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.</p> <p><small>С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.</small></p> <p style="text-align: right;">Подпись плательщика _____</p>
Квитанция Кассир	<p style="text-align: right; font-size: small;">Форма № ПД-4</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" кпп 772901001 <small>(наименование получателя платежа)</small></p> <p>7729601370 40702810601600002598 <small>(ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа)</small></p> <p>в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА БИК 044525593 <small>(наименование банка получателя платежа)</small></p> <p>Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593</p> <p>журнал «Инспекция труда» (12 мес.) <small>(наименование платежа) (номер лицевого счета (код) плательщика)</small></p> <p>Ф.И.О. плательщика _____</p> <p>Адрес плательщика <small>(с почтовым индексом)</small> _____</p> <p>Сумма платежа 5 820 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.</p> <p>Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.</p> <p><small>С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.</small></p> <p style="text-align: right;">Подпись плательщика _____</p>
Извещение	<p style="text-align: right; font-size: small;">Форма № ПД-4</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" кпп 772901001 <small>(наименование получателя платежа)</small></p> <p>7729601370 40702810601600002598 <small>(ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа)</small></p> <p>в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА БИК 044525593 <small>(наименование банка получателя платежа)</small></p> <p>Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593</p> <p>журнал «Инспекция труда» (6 мес.) <small>(наименование платежа) (номер лицевого счета (код) плательщика)</small></p> <p>Ф.И.О. плательщика _____</p> <p>Адрес плательщика <small>(с почтовым индексом)</small> _____</p> <p>Сумма платежа 2 910 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.</p> <p>Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.</p> <p><small>С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.</small></p> <p style="text-align: right;">Подпись плательщика _____</p>
Квитанция Кассир	<p style="text-align: right; font-size: small;">Форма № ПД-4</p> <p>Общество с ограниченной ответственностью Издательский Дом "ПАНОРАМА" кпп 772901001 <small>(наименование получателя платежа)</small></p> <p>7729601370 40702810601600002598 <small>(ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа)</small></p> <p>в АО "АЛЬФА-БАНК" Г. МОСКВА БИК 044525593 <small>(наименование банка получателя платежа)</small></p> <p>Номер кор./сч. банка получателя платежа 30101810200000000593</p> <p>журнал «Инспекция труда» (6 мес.) <small>(наименование платежа) (номер лицевого счета (код) плательщика)</small></p> <p>Ф.И.О. плательщика _____</p> <p>Адрес плательщика <small>(с почтовым индексом)</small> _____</p> <p>Сумма платежа 2 910 руб. 00 коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.</p> <p>Итого _____ руб. _____ коп. « _____ » _____ 20 ____ г.</p> <p><small>С условиями приема указанной в платежном документе суммы, в т.ч. с суммой взимаемой платы за услуги банка, ознакомлен и согласен.</small></p> <p style="text-align: right;">Подпись плательщика _____</p>

Подписка НА 1-Е ПОЛУГОДИЕ 2018 ГОДА ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ

Почтовый адрес: 125040, Москва, а /я 1, ИД «ПАНОРАМА»

По всем вопросам, связанным с подпиской, обращайтесь по тел.:

8 (495) 274-22-22 (многоканальный) или по **e-mail: podpiska@panor.ru**

ПОЛУЧАТЕЛЬ:

ООО «Издательский дом «Панорама»

ИНН 7729601370	КПП 772901001	р/сч. № 40702810601600002598	АО «АЛЬФА-БАНК» Г. МОСКВА
----------------	---------------	------------------------------	---------------------------

БАНК ПОЛУЧАТЕЛЯ:

БИК 044525593	к/сч. № 30101810200000000593	АО «АЛЬФА-БАНК» Г. МОСКВА
---------------	------------------------------	---------------------------

СЧЕТ № 1ЖК2018 от « _____ » _____ 201__

Покупатель:

Расчетный счет №:

Адрес, тел.:

№№ п/п	Предмет счета (наименование издания)	Кол-во	Ставка НДС, %	Сумма с учетом НДС, руб
1	Инспекция труда (подписка на 1-е полугодие 2018 года)	3	10	2 910
2				
3				
ИТОГО:				
ВСЕГО К ОПЛАТЕ:				

Генеральный директор



Сло ско ленко

К.А. Москаленко

Главный бухгалтер

Москаленко

Л.В. Москаленко

ВНИМАНИЮ БУХГАЛТЕРИИ!

ОПЛАТА ДОСТАВКИ ЖУРНАЛОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ИЗДАТЕЛЬСТВОМ. ДОСТАВКА ИЗДАНИЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПО ПОЧТЕ ЗАКАЗНЫМИ БАНДЕРОЛЯМИ ЗА СЧЕТ РЕДАКЦИИ. В СЛУЧАЕ ВОЗВРАТА ЖУРНАЛОВ ОТПРАВИТЕЛЮ, ПОЛУЧАТЕЛЬ ОПЛАЧИВАЕТ СТОИМОСТЬ ПОЧТОВОЙ УСЛУГИ ПО ВОЗВРАТУ И ДОСЫЛУ ИЗДАНИЙ ПО ИСТЕЧЕНИИ 15 ДНЕЙ.

В ГРАФЕ «НАЗНАЧЕНИЕ ПЛАТЕЖА» ОБЯЗАТЕЛЬНО УКАЗЫВАТЬ ТОЧНЫЙ АДРЕС ДОСТАВКИ ЛИТЕРАТУРЫ (С ИНДЕКСОМ) И ПЕРЕЧЕНЬ ЗАКАЗЫВАЕМЫХ ЖУРНАЛОВ.

ДАННЫЙ СЧЕТ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОПЛАТЫ ПОДПИСКИ НА ИЗДАНИЯ ЧЕРЕЗ РЕДАКЦИЮ И ЗАПОЛНЯЕТСЯ ПОДПИСЧИКОМ. СЧЕТ НЕ ОТПРАВЛЯТЬ В АДРЕС ИЗДАТЕЛЬСТВА.

ОПЛАТА ДАННОГО СЧЕТА-ОФЕРТЫ (СТ. 432 ГК РФ) СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О ЗАКЛЮЧЕНИИ СДЕЛКИ КУПЛИ-ПРОДАЖИ В ПИСЬМЕННОЙ ФОРМЕ (П. 3 СТ. 434 И П. 3 СТ. 438 ГК РФ).