

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Бублик Владимир Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 14.08.2023

Уникальный программный ключ:

c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»

Решением Ученого Совета УрГЮУ

имени В. Ф. Яковлева

от 26.06.2023 года

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа магистратуры по направлению подготовки

40.04.01 Юриспруденция

(профиль (магистерская программа): **Юрист в сфере управления персоналом**)

ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ РАЗРАБОТЧИКИ

КАФЕДРА:	Трудового права
АВТОР:	Серова Алена Вадимовна, доцент кафедры трудового права, к.ю.н.

I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Теоретические вопросы

Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы:

При подготовке к ответам на теоретические вопросы следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также действующие нормативные правовые акты. Для более глубокого изучения теоретического вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, диссертации, посвященные его исследованию, разъяснения Минтруда России и Роструда, акты высших судебных органов и судебные решения по конкретным делам. При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации. В случае существования разных точек зрения, их следует сгруппировать, сформировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу. При этом необходимость изучения дополнительных источников зависит от содержания самого вопроса. Например, теоретические вопросы, касающиеся понятия и видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, в большей степени ориентированы на изучение таких источников, как учебная литература, научные статьи, монографии, диссертации. Вместе с тем вопросы, касающиеся системы органов отдельных видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, преимущественно ориентированы на изучение конкретных нормативных правовых актов.

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в форме тестовых заданий необходимо подробно изучить действующие нормативные правовые акты. При этом следует иметь в виду, что тестовые задания предполагают оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов или краткий ответ на вопросы по заданной теме. Тестовые задания возможны следующих видов: открытые тестовые задания - студент должен самостоятельно формулировать ответ; закрытые тестовые задания - студент выбирает правильный ответ либо ответы из набора ответов, данного к гипотезе задания, самостоятельные формулировки ответов не допускаются. Тестовое задание может содержать два и более правильных варианта ответов.

1. Какова система органов, осуществляющих ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства?

Решение:

Ведомственный контроль осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в отношении подведомственных им организаций.

Если рассмотреть данный вопрос на примере Свердловской области, то согласно ст. 2 Закона Свердловской области от 25 декабря 2019 г. № 139-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Свердловской области» ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права осуществляется уполномоченными органами в отношении организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Свердловской области, органам местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области. Уполномоченными органами являются исполнительные органы государственной власти Свердловской области или органы местного самоуправления муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, осуществляющие функции и полномочия учредителя в отношении подведомственной организации. При этом к числу подведомственных организаций относятся: государственное учреждение Свердловской области, государственное унитарное предприятие Свердловской области, муниципальное учреждение, муниципальное унитарное предприятие. Например, Министерство здравоохранения Свердловской области осуществляет ведомственный контроль в отношении ГАУЗ СО «Областная детская клиническая больница».

2. Должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены:

- а) к гражданской и уголовной ответственности,
- б) к уголовной и административной ответственности;
- в) к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности;
- г) к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной ответственности.

Решение:

- в) к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности

3. Работодатели обязаны сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений:

- а) в недельный срок со дня получения соответствующего требования;
- б) в течение 7 рабочих дней со дня получения соответствующего требования;
- в) в течение 5 рабочих дней со дня получения соответствующего требования;
- г) в течение 10 дней со дня получения соответствующего требования.

Решение:

- а) в недельный срок со дня получения соответствующего требования

Практические задания

1. Ситуационная задача

Рекомендации по решению ситуационных задач:

Выполнение задания в виде решения ситуационной задачи следует начинать с определения главной проблемы, которая должна быть решена в ходе выполнения данного задания. Затем по выделенной проблеме следует изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций.

Далее следует определить обстоятельства, подлежащие установлению для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Следует обратить

внимание, что количество вопросов должно быть больше трех. При этом в решении ситуационных задач должны быть обязательно сделано следующее:

- квалифицировать поведение субъектов трудового права в качестве правомерного или противоправного, выявить все нарушения, допущенные ими;
- определить вид юридической ответственности, к которой может быть привлечен субъект трудового права за допущенные нарушения;
- определить, соблюдены ли требования трудового законодательства при проведении мероприятий по надзору (контролю);
- обосновать, не выходят / выходят решения / действия профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, прокурорских работников и должностных лиц органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за пределы компетенции соответствующих лиц при осуществлении ими контроля за соблюдением трудового законодательства;
- оценить, эффективен ли надзор (контроль) как способ защиты в конкретной практической ситуации.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному казусу. Отвечая на поставленные в казусе вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)). Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. При наличии судебной практики по вопросам задачи, необходимо ее использовать (привести судебные решения, подтверждающие сделанные выводы). В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Фабула:

К прокурору обратилась группа работников метрополитена с жалобой на задержку выплаты заработной платы. В заявлении они указали, что директор объясняет сложившуюся ситуацию отсутствием денег на расчетном счете. Проверка показала, что денежные средства, предназначенные для расчета по заработной плате, директор потратил на ремонт подвижного состава. Прокурор предложил обратиться работникам в ГИТ, чтобы привлечь директора к административной ответственности.

Определите, допущены ли работодателем какие-либо нарушения трудового законодательства.

К какой юридической ответственности в данном случае может быть привлечен работодатель?

Определите полномочия прокурора. Оцените, соблюдены ли требования законодательства при проведении мероприятий по надзору за соблюдением трудового законодательства. Действует ли в данном случае в рамках своих полномочий?

Оцените, насколько в данном случае эффективность надзора как способа защиты прав работников.

Решение:

1. Вправе ли работники обращаться к прокурору за защитой своих прав по вопросу задержки выплаты заработной платы? Да, вправе. В п. 1 ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» предусмотрено, что в органах прокуратуры в соответствии с их полномочиями разрешаются заявления, жалобы и иные обращения, содержащие сведения о нарушении законов.

2. Подлежит ли привлечению к административной ответственности директор?

В условиях задачи не говорится подробно о размерах выплаченной и задерживаемой заработной платы, также не указаны сроки задержки. Данное разделение необходимо для отграничения административной ответственности от уголовной.

Административная ответственность предусмотрено ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ: невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Уголовная ответственность предусмотрена ст. 145.1 УК РФ:

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

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

При этом в примечании 1 определено, что под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

Таким образом, уголовная ответственность наступает в случае выплаты менее половины подлежащей суммы свыше трех месяцев либо в случае полной невыплаты свыше двух месяцев, а административная – при отсутствии признаков состава преступления, установленного ст. 145.1 УК РФ.

При этом, необходимо отметить, что нарушение каждого установленного срока выплаты заработной платы, других выплат, допущенное в отношении нескольких работников, которым соответствующие выплаты не были произведены (произведены не в полном объеме) в одну и ту же дату, должно квалифицироваться как одно административное правонарушение, предусмотренное ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (абз. 2 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»).

Необходимо отметить, что в условиях задачи есть дополнительное обстоятельство, относящееся к уголовной ответственности: директор потратил предназначенные для выплаты заработной платы денежные средства на ремонт подвижного состава. Согласно абз. 2 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» разъясняет, что к числу обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для уголовной ответственности по статье 145.1 УК РФ руководителя организации или иного указанного в этой статье лица, должны относиться наличие у него реальной финансовой

возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомερных действий. В данном случае реальная финансовая возможность у директора была.

3. Какие действия в рамках своих полномочий мог осуществить прокурор для защиты прав работников?

Административная ответственность. По условиям задачи прокурор предложил обратиться работникам в ГИТ, что является верным (однако у прокурора есть обязанность сообщить в соответствующие органы о нарушении для привлечения к ответственности виновных лиц), поскольку ч. 1 ст. 28.4 КоАП РФ не предоставляет право прокурору возбуждать дела об административных правонарушениях по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

По ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ рассматривает дела об административных правонарушениях федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 23.12 КоАП РФ).

Пример судебной практики - Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.05.2022 № 16-2802/2022. Требование - об отмене постановления о привлечении к ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства. Цитата: «Из материалов дела усматривается, что в связи с обращениями ФИО4, И., Государственной инспекции труда в Брянской области на основании распоряжения заместителя руководителя от 13 мая 2021 г. в отношении ООО «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ДИСТРИБУЦИИ ПРЕССЫ», расположенного по адресу: ..., проведена проверка в период с 13 мая по 9 июня 2021 г. на предмет соблюдения обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права...

Однако, как следует из реестров от 21 апреля 2021 г. №, от 25 апреля 2021 г. №, от 30 апреля 2021 г. №, от 5 мая 2021 г. № и расчетных листков за март 2021 г., в нарушение требований статей 22, 136 Трудового кодекса Российской Федерации, выплаты заработных плат за март 2021 года произведены ФИО4 и ФИО6 не в полном объеме и несвоевременно, оплата ежегодного оплачиваемого отпуска начислена и произведена ФИО7 позднее, чем за три дня до его начала». Итог: в удовлетворении требования отказано.

Уголовная ответственность. Пример судебной практики - Кассационное определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07.07.2022 № 77-3102/2022. Цитата: «Вопреки доводам жалобы осужденного наличие у него преступного умысла, направленного на невыплату заработной платы из корыстной и иной личной заинтересованности, нашло свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, выводы суда убедительно мотивированы в приговоре.

Судом установлено, что Ш., имея реальную финансовую возможность для выплаты работникам предприятия заработной платы и иных выплат в установленном размере, расходовал денежные средства организации на оплату кредитов, возврата займов себе и иному лицу, производственные нужды, стремясь при этом поддержать деловую репутацию организации и создавая видимость финансового благополучия».

4. Является ли эффективным в данном случае надзор за соблюдением трудового законодательства? В данной ситуации надзор (контроль) как способ защиты неэффективен, т.к. прокурор не исполнил полноценно своих обязанностей, предусмотренных законодательством.

2. Иные практические задания

Иные практические задания могут проводиться в различных формах:

- сравнение смежных понятий и категорий,
- проведение самопроверки деятельности работодателя по соблюдению требований трудового законодательства с помощью системы Онлайнинспекция.рф (сервис «Электронный инспектор»);

- проведение документальной проверки деятельности работодателя по заданной преподавателем факту и заполнение по ее результатам проверочного листа по утвержденной Рострудом форме;
- подготовка Обзора правоприменительной/разъяснительной практики государственных органов;
- другое.

2.1. Проведите сравнительный анализ видов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Оформите результаты анализа в виде таблицы.

Рекомендации по выполнению практического задания:

При выполнении практического задания в виде проведения сравнительного анализа следует сначала изучить по предложенной работодателем трудовую проблему основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций. Далее необходимо определить, какие виды контроля/надзора выделяются в законодательстве, какие существуют научные точки зрения на этот счет. Затем следует указать государственные органы, которые осуществляют тот или иной вид контроля/надзора, нормативно-правовую базу их деятельности. Результаты сравнительного анализа необходимо оформить в виде таблицы.

Решение:

ВИД	ОРГАНЫ	НПА
Государственный контроль (надзор)		
Прокурорский надзор	Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры	Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Система органов: 1. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), руководитель - главный государственный инспектор труда РФ (назначается на должность и освобождается от должности Правительством РФ). 2. Государственные инспекции труда, руководитель -	ст. 353-365 ТК РФ - Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»
Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности	а) уполномоченный Правительством РФ орган государственного регулирования промышленной безопасности - Ростехнадзор; б) на объектах (в организациях), подведомственных федеральным органам исполнительной власти, указанным в пункте 2 статьи 5 настоящего Федерального закона, - подразделениями этих федеральных	ст. 366 ТК РФ - Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»

	органов исполнительной власти - ФСБ России, ФСО России (Федеральная служба охраны), Министерство обороны РФ, ФСИН России	
Федеральный государственный энергетический надзор	Ростехнадзор Министерство обороны РФ ФСО России	ст. 367 ТК РФ
Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор	Роспотребнадзор	- ст. 368 ТК РФ - Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека»
Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности	Ростехнадзор Министерство обороны РФ	ст. 369 ТК РФ
Ведомственный	В отношении подведомственных организаций ФОИВ ОИВ субъектов РФ ОМС	ст. 353.1 ТК РФ - Закон Свердловской области от 25 декабря 2019 г. № 139-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Свердловской области»
Общественный		
Профсоюзный контроль	Профсоюзы	ст. 370 ТК РФ
Социально-партнерский	Стороны социального партнерства, их представители	ст. 51 ТК РФ

2.2. С использованием системы Онлайнинспекция.рф (сервис «Электронный инспектор») проведите самопроверку деятельности работодателя по соблюдению требований трудового законодательства в части увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Скачайте файл с историей самопроверки и акт о результатах самопроверки. По результатам самопроверки сформулируйте рекомендации работодателю с целью недопущения/устранения нарушений трудового законодательства.

Фабула:

Директором ООО «Бухучет» в связи с сокращением клиентской базы и привлечением специализированной сервисной технической службы по гражданско-правовому договору было принято решение о сокращении 5 из 10 ставок бухгалтеров и всех ставок техников. Подлежащих увольнению бухгалтеров определяли с учетом стажа работы в обществе: увольнению подлежали те бухгалтеры, которые последними принимались на работу в общество.

О предстоящем увольнении работники были уведомлены за два месяца. Иные мероприятия по сокращению в обществе не осуществлялись. По истечении срока уведомления работники были уволены.

Работники обратились в ГИТ с жалобой. В обоснование своих требований работники указали, что при их увольнении не было учтено преимущественное право оставления на работе, о предстоящем увольнении не были уведомлены служба занятости и территориальное объединение профсоюзов, им не была предложена иная работа. Работодатель против доводов работников возразил и пояснил, что, являясь частной организацией, не обязан согласовывать кадровое

решение с государственным органом, не имеет обязанности взаимодействовать с территориальным объединением профсоюзов, не имеет вакансий и применил единственно возможный с учетом равного уровня образования критерий отбора подлежащих увольнению работников.

Рекомендации по выполнению практического задания:

Выполнение задания в виде проведения самопроверки деятельности работодателя по соблюдению требований трудового законодательства следует начинать с определения главной проблемы, которая изложена в фабуле задания. Затем по выделенной проблеме следует изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, нормативные источники, при необходимости – также судебную практику и разъяснения Минтруда России и Роструда. Далее необходимо зайти на интернет-сайт Онлайнинспекция.рф, вкладка – сервис «Электронный инспектор», выбрать подходящий предмет проверки и последовательно отвечать на задаваемые вопросы применительно к фабуле задания. После завершения тестирования в данном сервисе сформируются файлы в формате PDF об истории самопроверки и акт о результатах самопроверки. Данные файлы необходимо скачать и представить преподавателю для оценивания.

Затем относительно выявленных нарушений необходимо сформулировать рекомендации о том, как работодатель должен был поступить в конкретной ситуации, чтобы их не допустить. Данные рекомендации должны быть нормативно обоснованы. В случае выявления спорной ситуации обоснование необходимо дополнить примерами судебной практики, разъяснениями Минтруда России и Роструда. Кроме того, желательным является приведение научных точек зрения.

Решение:



История самопроверки

Дата самопроверки: **06.12.2022**

Продолжительность самопроверки: **01:56:52**

Предмет самопроверки: **Проверка соблюдения порядка увольнения в связи с сокращением численности или штата**

Этап 1. Категория работодателя, который проводит сокращение численности или штата работников

- В. Иная организация

Этап 2. Категория работника, должность которого сокращается

- Д. Другой работник, кроме перечисленных выше

Этап 2(1). Сведения о работнике, должность которого сокращается

- Ж. Никто из перечисленных выше

Этап 3. Срок предупреждения работника о сокращении

- А. Не менее, чем за 2 месяца до предстоящего сокращения

Этап 4. Порядок действий работодателя при проведении сокращения численности или штата (для организации)

- А. Работнику в письменной форме объявлено предупреждение о сокращении

Этап 5. Срок завершения процедуры прекращения трудовых отношений по сокращению численности или штата

- А. По истечении 2 месяцев со дня уведомления

Этап 6. Порядок действий работодателя при завершении процедуры прекращения трудовых отношений

- А. Издан приказ о прекращении трудовых отношений
- Б. Работник ознакомлен с приказом под роспись
- Г. В трудовую книжку работника внесена запись о прекращении трудовых отношений в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ, заверенная подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, и печатью работодателя
- Д. Работник ознакомлен с записями, внесенными в его трудовую книжку в период работы у данного работодателя, что подтверждено его подписью в трудовой книжке

- Е. В последний день работы с работником произведен полный расчет
- Ж. В последний день работы работнику выданы трудовая книжка, справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования



Акт о результатах самопроверки

Сервисом «Электронный инспектор» проверено соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношении 1.

Дата самопроверки **02.02.2023**

Продолжительность самопроверки **01:58:46**

Предмет самопроверки **Проверка соблюдения порядка увольнения в связи с сокращением численности или штата**

В ходе проведения самопроверки

ВЫЯВЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ НАРУШЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ:

1. В нарушение ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ в предупреждении о сокращении отсутствует подпись работника об ознакомлении с ним (или) отсутствует акт об отказе работника ознакомиться с предупреждением.
2. В нарушение ст. 179 Трудового кодекса РФ не учтено преимущественное право на оставление работника на работе.
3. В нарушение ч. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 о сокращении работников не уведомена служба занятости.
4. В нарушение ст. 84.1, 140 Трудового кодекса РФ с работником не произведен полный расчет.
5. В нарушение ст. 84.1, 140 Трудового кодекса РФ, Федеральных законов от 29.12.2006 № 255-ФЗ от 01.04.1996 № 27-ФЗ в последний день работы работнику не выданы трудовая книжка, справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

Рекомендации работодателю относительно недопущения/устранения нарушений трудового законодательства:

1. Прежде чем составлять уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников организации работодателю следует определиться с кандидатурами. В первую очередь проверяется наличие запретов на увольнение по данному основанию. Так, согласно ст. 261 ТК РФ по данному основанию не могут быть уволены:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях.

Далее в отношении работников, которые подлежат увольнению в связи с сокращением численности, работодателю следует применить положения ч. 1 ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе, которое предоставляется работникам с более

высокой производительностью труда и квалификацией. Высокая производительность труда и квалификация могут быть определены с помощью следующих документов: служебные записки, представления к поощрению, приказы о премировании, приказы о применении дисциплинарного взыскания, документы об образовании, о повышении квалификации, трудовая книжка и пр. При этом если работник был принят на работу последним, то это еще не означает, что у него квалификация ниже, чем у других работников. В случае если несколько работников обладают равнозначной производительностью труда и квалификацией, в отношении них следует определить, кому следует отдать предпочтение в оставлении на работе. Таковыми являются: семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Кроме того, данный перечень может быть дополнен в коллективном договоре.

2. В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. В этой связи работодателю следует составить письменное уведомление об увольнении по сокращению численности, его необходимо вручить лично работникам, которые были определены в качестве кандидатур, подлежащих увольнению по данному увольнению. Такое уведомление можно составить в одном экземпляре, в котором работник поставит свою подпись и дату об ознакомлении с данным уведомлением. Либо работодатель может составить уведомление в двух экземплярах, один из которых вручит работнику, в экземпляре работодателя работник должен поставить свою подпись и дату получения уведомления. От этой даты будет исчисляться двухмесячный срок предупреждения работника.

Примечание: если не соблюдены рекомендации, указанные в пунктах 1 и 2, это повлечет за собой риск привлечения работодателя к административной ответственности согласно ст. 5.27 ТК РФ, признания судом увольнения работников незаконным, восстановления на работе, выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула (ст. 234 ТК РФ), компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

3. Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае если имеются признаки массового увольнения работников, такое уведомление должно быть сделано за три месяца. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Форма уведомления – приложение № 1 к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения».

Примечание: неисполнение данной обязанности не влечет за собой признание увольнения незаконным, за данное нарушение установлена административная ответственность согласно ст. 19.7 КоАП РФ.

4. Согласно ст. 84.1 и 140 ТК РФ работодатель в последний день работы должен выплатить все причитающиеся работнику суммы.

Примечание: неисполнение данной обязанности не влечет за собой признание увольнения незаконным, за данное нарушение установлена материальная ответственность работодателя в виде компенсации в размере 1/150 учетной ставки ЦБ РФ согласно ст. 236 ТК РФ и компенсации морального вреда согласно ст. 237 ТК РФ.

5. В последний день работы работодатель обязан был выдать трудовую книжку, сведения о трудовой деятельности, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, сведения о начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

Примечание: несвоевременная выдача работнику трудовой книжки не влечет за собой признание увольнения незаконным, за данное нарушение установлена материальная ответственность работодателя в виде выплаты среднего заработка за период вынужденного прогула (ст. 234 ТК РФ), компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Ознакомьтесь с содержанием представленного преподавателем трудового договора, проведите проверку соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, заполните соответствующий проверочный лист, утвержденный Рострудом.

Рекомендации по выполнению практического задания:

Выполнение задания в виде проведения проверки соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, следует начинать с изучения основной литературы, указанной в рабочей программе дисциплины, тексты лекций, нормативных источников, при необходимости – также судебной практики и разъяснений Минтруда России и Роструда. Трудовой договор для анализа предоставляется преподавателем.

Далее с помощью любой СПС необходимо найти Проверочный лист для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения требований по содержанию трудовых договоров, который утвержден Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. № 20 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Данный проверочный лист нужно сохранить в виде отдельного файла в формате Word и заполнить. В ходе заполнения проверочного листа следует внимательно изучать содержание трудового договора относительно тех вопросов, которые указаны в проверочном листе. В графах с названием «Да», «Нет», «Неприменимо» следует сделать отметку в виде плюса или галочки, а в графе «Примечание» - соответствующие пояснения о том, какое именно нарушение имеется в содержании трудового договора. На проверку преподавателю предоставляется полностью заполненный проверочный лист.

Решение:

Проверочный лист

(список контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по проверке соблюдения требований по содержанию трудовых договоров

Наименование вида контроля	Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
Вид контрольного (надзорного) мероприятия	документарная проверка
Дата заполнения проверочного листа	19.11.2022
Объект государственного контроля (надзора), в отношении которого проводится контрольное (надзорное) мероприятие	Содержание трудового договора № 1 от 01.07.2021г заключенного между ООО «Жираф» и Сметаниным И.О.

Фамилия, имя и отчество (при наличии) гражданина или индивидуального предпринимателя, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, адрес регистрации гражданина или индивидуального предпринимателя, наименование юридического лица, его идентификационный номер налогоплательщика и (или) основной государственный регистрационный номер, адрес юридического лица (его филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), являющихся контролируруемыми лицами	Общество с ограниченной ответственностью «Жираф» ИНН: _____ ЕГРЮЛ: _____ КПП: _____ ОГРН: _____
Место (места) проведения контрольного (надзорного) мероприятия с заполнением проверочного листа	г. Екатеринбург, ул. Студенческая 19.
Реквизиты решения контрольного (надзорного) органа о проведении контрольного (надзорного) мероприятия, подписанного уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа	Решение № 1 от 19.11.2022
Наименование контрольного (надзорного) органа	Государственная инспекция труда Свердловской области
Учетный номер контрольного (надзорного) мероприятия	№ 12345 от 19.11.2022
Должности, фамилии и инициалы должностных лиц контрольного (надзорного) органа, проводящих контрольное (надзорное) мероприятие и заполняющих проверочный лист, в том числе руководителя группы инспекторов (при наличии)	Государственный инспектор труда Красильникова К.А. Государственный инспектор труда Павлова К.О.

Список контрольных вопросов, отражающих содержание обязательных требований, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований:

№	Вопросы, отражающие содержание обязательных требований	Реквизиты нормативных правовых актов с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования	Ответы на вопросы			Примечание
			Да	Нет	Неприменимо	
1	2	3	4	5	6	7
1	В трудовом договоре указаны:	Часть 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)				
1.1	фамилия, имя, отчество (при наличии) работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество (при наличии) работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор?			+		отсутствует в договоре
1.2	сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица?			+		отсутствует в договоре
1.3	идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)?			+		отсутствует в договоре
1.4	сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями?			+		отсутствует в договоре
1.5	место и дата заключения трудового договора?			+		указана дата заключения трудового договора, место заключения трудового договора не указано

2	В трудовой договор включены условия о:	Часть 2 статьи 57, часть 1 статьи 294 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812; 2012, № 50, ст. 6959; 2013, № 52, ст. 6986)					
2.1	месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения?			+			отсутствует в договоре
2.2	трудоустройстве (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)?		+				
2.3	дате начала работы, а в случае, если заключается срочный договор, о сроке его действия и причинах, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами?			+			отсутствует в договоре
2.4	условиях оплаты труда (в том числе размере тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)?			+			районный коэффициент установлен в твердой денежной сумме
2.5	режиме рабочего времени и отдыха (в отношении работников, режим рабочего времени и отдыха которых отличается от общих правил, установленных у работодателя)?			+			В договоре указано, что работодатель может в одностороннем порядке, без согласия и уведомления работника изменять график работы
2.6	гарантиях и компенсациях за работу во вредных и/или опасных условиях труда (в случае, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте)?		+				
2.7	характере работы (в отношении работников, характер работы которых имеет подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)?		+				
2.8	условиях труда на рабочем месте?			+			указаны нормальные условия труда
2.9	обязательном социальном страховании работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами?			+			отсутствует в договоре
3	Наименование должности, профессии или специальности и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или	Абзац 3 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства	+				

	соответствующих профессиональных стандартах (только в отношении работников, для которых законодательством предусмотрены компенсации, льготы либо наличия ограничения)?	Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2012, № 50, ст. 6959)				
4	Срочные трудовые договоры между работником и работодателем заключены на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами?	Пункт 2 части 1 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			+	договор заключен на неопределенный срок
5	Срочный трудовой договор между работником и работодателем заключен:	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 27, ст. 3477)			+	
5.1	на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы?					
5.2	на время выполнения временных (до двух месяцев) работ?					
5.3	для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона)?					
5.4	с лицом, направляемым на работу за границу?					
5.5	для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг?					
5.6	с лицом, поступающим на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы?					
5.7	с лицом, принимаемым для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой?					
5.8	для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки?					
5.9	в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях?					
5.10	с лицом, направленным органами службы занятости населения на работы					

	временного характера и общественные работы?					
5.11	с гражданином, направленным для прохождения альтернативной гражданской службы?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); пункт 2 статьи 16 Федерального закона от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 30, ст. 3030)				
5.12	с президентом государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); часть 14 статьи 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598)				
5.13	с работниками аппарата политической партии?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); пункт 2 статьи 31 Федерального закона от 11.07.2001 № 95-ФЗ «О политических партиях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 29, ст. 2950)				
5.14	с системными администраторами, обеспечивающими эксплуатацию комплексов средств автоматизации в окружной избирательной комиссии по выборам в федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); часть 3 статьи 11 Федерального закона от				

		10.01.2003 № 20-ФЗ «О Государственной автоматизированной системе Российской Федерации "Выборы"» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 2, ст. 172)				
5.15	с работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); пункт 9 статьи 22.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст. 1915; 2014, № 52, ст. 7536; 2018, № 28, ст. 4154)				
5.16	с лицом, обеспечивающим деятельность одного адвоката, на время осуществления последним своей профессиональной деятельности в данном адвокатском образовании?	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); пункт 4 статьи 27 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 23, ст. 2102; 2004, № 52, ст. 5267)				
5.17	со спортсменом на период временного перевода по месту временной работы?	Часть 1 статьи 59, часть 2 статьи 348.4 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812)				
5.18	с лицами, прошедшими спортивную подготовку в соответствии с соглашением между направляемым для прохождения	Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации				

	спортивной подготовки лицом и заказчиком услуг по спортивной подготовке?	(Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878); пункт 8 статьи 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации 2007, № 50, ст. 6242; 2011, № 50, ст. 7354)				
6	Работодателем соблюден запрет на установление в трудовом договоре срока испытания для:	Часть 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации				
6.1	лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права?	(Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 27, ст. 3477)				
6.2	беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет?					
6.3	лиц, не достигших возраста восемнадцати лет?					
6.4	лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня?					
6.5	лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу?					
6.6	лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями?					
6.7	лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев?	Часть 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 27, ст. 3477); статья 289 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3)				
6.8	лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение?	Часть 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства				

		Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 27, ст. 3477); часть 1 статьи 207 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3)				
6.9	лиц, успешно прошедших спортивную подготовку на основании договора оказания услуг по спортивной подготовке?	Часть 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 27, ст. 3477); часть 9 статьи 34.2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, № 50, ст. 7354)				
7	В трудовой договор с совместителем работодателем включено указание на то, что работа является совместительством?	Часть 4 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3)			+	
8	В трудовой договор со спасателем работодателем включены условия:	Часть 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);			+	
8.1	об особенностях и режиме работы?	пункт 4 статьи 9 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 35, ст. 3503)				
8.2	о порядке и условиях оплаты труда?					
8.3	о социальных гарантиях и льготах спасателей?					
8.4	обязательство неукоснительного выполнения спасателями возложенных на них обязанностей и распоряжений руководителей указанных аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований на дежурстве и при проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций?					
9	В трудовой договор частных агентств занятости с работником, направляемым на работу к другому работодателю по договору о предоставлении персонала, включено условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовой функцией в интересах,	Часть 1 статьи 341.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 19, ст. 2321)			+	

	под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору?				
10	При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частным агентством занятости и работником заключено дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество (при наличии) для физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны - физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала)?	Части 5, 6 статьи 341.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2014, № 19, ст. 2321)			+
11	В трудовые договоры, заключенные с работником и работодателем - (субъектом малого предпринимательства, отнесенным к микропредприятиям, и работодателем - некоммерческой организацией) включены условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами?	Статья 309.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2021, № 1, ст. 16)			+
12	Трудовой договор между работником и работодателем - (субъектом малого предпринимательства, отнесенным к микропредприятиям, и работодателем - некоммерческой организацией) заключен на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, № 36, ст. 5414) (далее - постановление Правительства Российской Федерации № 858) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений?	Статья 309.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2021, № 1, ст. 16), пункт 1 постановления Правительства Российской Федерации № 858			+
13	Работодателем в трудовые договоры с руководителями государственных и	Абзац 11 части 2 статьи 57 Трудового кодекса			+

	муниципальных организаций культуры в показатели эффективности работы руководителей включены результаты независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки?	Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52, ст. 6986), часть 17 статьи 36.1 Закона Российской Федерации от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (Собрание законодательства Российской Федерации 2017, № 50, ст. 7563)				
14	Работодателем в трудовые договоры с руководителями государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в показатели эффективности работы руководителей включены результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки?	Абзац 11 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52, ст. 6986), часть 14 статьи 95.2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации 2012, № 53, ст. 7598; 2017 № 50, ст. 7563)			+	
15	Работодателем в трудовые договоры с руководителями медицинских организаций, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, в показатели эффективности работы включены результаты независимой оценки качества условий оказания услуг медицинскими организациями и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки?	Абзац 11 части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52, ст. 6986), часть 17 статьи 79.1 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации 2017, № 50, ст. 7563)			+	
16	В трудовом договоре работодателем предусмотрены дополнительные условия (при их наличии), не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,	Часть 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013,	+			

	содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами?	№ 52, ст. 6986)				
17	В трудовом договоре срок испытания не превышает установленные сроки, предусмотренные частями 5, 6 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации?	Части 5 и 6 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)	+			
18	Работодателем работнику поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату с его письменного согласия или согласия, выраженного в электронном виде (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота)?	Статьи 22.1 - 22.3, часть 1 статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2021, № 48, ст. 7947)			+	
19	Трудовой договор дополнен недостающими сведениями и (или) условиями, предусмотренными частями 1, 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия?	Часть 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			+	
20	Недостающие сведения, предусмотренные частью 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации внесены непосредственно в текст трудового договора?	Часть 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)			+	
21	Недостающие условия трудового договора, предусмотренные частью 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации определены приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме или в электронном виде (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота), которые являются неотъемлемой частью трудового договора?	Статьи 22.1 - 22.3, часть 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2021, № 48, ст. 7947)			+	
22	Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника или согласия, выраженного в электронном виде (в случае взаимодействия посредством электронного документооборота)?	Статьи 22.1 - 22.3, часть 3 статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2021, № 48, ст. 7947)			+	

2.4. Подготовьте Обобщение разъяснительной практики Минтруда России и Роструда по прекращению трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Рекомендации по выполнению практического задания:

При выполнении практического задания в виде подготовки обобщения правоприменительной практики Минтруда России, Роструда, прокуратуры, судов следует сначала изучить по предложенной работодателем трудовую проблему основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, тексты лекций. Далее с помощью различных СПС, официальных интернет-ресурсов государственных органов (сайтов Минтруда России, Роструда, государственных инспекций труда, прокуратур, судов и пр.) необходимо найти различные акты: письма Минтруда России или Роструда, решений по конкретным делам судебных органов, постановления и определения высших судебных инстанций, Обзоры судебной практики, информации, опубликованной на сайте прокуратур и государственных инспекций труда. Найденные акты следует проанализировать, выявить основную трудовую проблему, относительно которой высказана позиция государственного органа. При составлении Обзора правоприменительной/разъяснительной практики следует сначала указать реквизиты акта, суть основной трудовой проблемы и кратко изложить позицию государственного органа относительно ее решения и его обоснование.

Решение:

В Письме Минтруда России от 10.11.2022 № 14-2/ООГ-7021 высказана следующая позиция относительно того, как должен исчисляться двухмесячный срок предупреждения о предстоящем сокращении: со дня предупреждения об увольнении или со следующего дня после предупреждения об увольнении. Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. В соответствии с положениями ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение сроков, с которыми Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

В Письме Минтруда России от 10.08.2020 № 14-2/ООГ-12666 высказана следующая позиция относительно правомерности увольнения работницы в связи с сокращением штата при условии, что сейчас она находится в отпуске по беременности и родам, но при этом дата увольнения приходится на период после окончания беременности. Право определять численность и штат работников организации принадлежит работодателю. В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников должны соблюдаться гарантии, предусмотренные ст.ст. 81, 82, 179, 180 и 373 ТК РФ. Порядок проведения мероприятий по сокращению численности или штата предусматривает предупреждение работника о предстоящем сокращении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Кроме того, работнику должна быть предложена другая работа в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Кандидатуры работников, подлежащих высвобождению при проведении мероприятий по сокращению численности или штата, определяются работодателем. Каждая кандидатура рассматривается отдельно с учетом тех прав, гарантий и преимуществ работников, которые установлены для случая сокращения численности или штата Кодексом, иными федеральными законами или коллективным договором. В частности, ст. 261 ТК РФ установлены гарантии для беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за

исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Учитывая изложенное, полагаем, что работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата изначально не должен рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение такие категории работников, как беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, поскольку они все равно не могут быть уволены по соответствующему основанию.

В Письме Роструда от 25.02.2021 № ПГ/02056-6-1 высказана следующая позиция Роструда относительно реализации работодателем обязанности по уведомлению профсоюза в связи с проведением сокращения штата (численности). Если в организации имеется профсоюз, работодатель, принявший решение о сокращении численности или штата работников, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Процедура и объем информирования профсоюзной организации о проведении мероприятий по сокращению численности или штата действующим законодательством не детализированы. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обязан производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа (ч. 1 и ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ), представив профсоюзу проекты приказов и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ). Данная публичная обязанность установлена в целях обеспечения контроля действий работодателя и защиты интересов увольняемых работников, т.е. создания для них дополнительных гарантий. Ее несоблюдение может повлечь за собой восстановление уволенного работника на прежней работе рассматривающим трудовой спор судом общей юрисдикции (п. 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). При этом, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 15 января 2008 г. № 201-О-П, назначение ч. 1 ст. 82 ТК РФ состоит в том, чтобы предоставить профсоюзной организации время, необходимое для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров. Вместе с тем - с учетом вытекающих из Конституции Российской Федерации требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства - она не предполагает несоразмерное ограничение таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в том числе путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности. Вместе с тем согласно части 1 статьи 17 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон № 10-ФЗ) профсоюз вправе обратиться к работодателю для получения информации, касающейся уточнения оснований проведения мероприятий по сокращению численности или штата. Как предусмотрено частью 1 статьи 30 Закона № 10-ФЗ, за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами. Дополнительно информируем, что профсоюз должен рассмотреть представленные документы в течение семи рабочих дней. Затем он направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодатель вправе не учитывать и увольнять работника без учета мнения профсоюза (ч. 1 и ч. 2 ст. 373 ТК РФ). Аналогично и в случае, если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его.

В Приказе Роструда от 13.05.2022 № 123 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» даны следующие разъяснения порядка увольнения работника по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников. При сокращении численности или штата работников необходимо соблюдение процедуры. В случае невыполнения одного из перечисленных ниже действий сокращение может быть признано незаконным. Процедура сокращения численности или штата работников:

1) работодатель обязан сообщить в службу занятости о предстоящем сокращении:

- за 2 месяца - работодатель-организация;
- за 2 недели - работодатель - индивидуальный предприниматель;
- работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

2) работодатель обязан выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата:

Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- беременная женщина;
- женщина, имеющая ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- работник, воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет) без матери;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работник (родитель или законный представитель), являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях;

3) работодатель обязан определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Важно! Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников:

- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- инвалидам;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны или инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Важно! При сокращении работника, не достигшего возраста 18 лет, необходимо получить согласие государственной инспекции труда, при сокращении работника - члена профсоюза - согласие выборной профсоюзной организации;

4) работодатель обязан письменно и персонально уведомить каждого работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением, под роспись:

- не позднее чем за 2 месяца до увольнения - для работников, работающих у работодателя - организации;
- не позднее чем за 7 календарных дней - работника, принятого на сезонные работы;
- не позднее чем за 3 календарных дня - работника, заключившего трудовой договор сроком до 2 месяцев;
- в срок, указанный в трудовом договоре, - для работников, работающих у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! При отказе работника ознакомиться с уведомлением под роспись работодатель должен составить об этом акт;

5) работодатель обязан письменно предложить работнику вакантную должность (при ее наличии), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, или другую работу (в том числе ниже оплачиваемую);

6) при отказе работника от другой работы данный факт должен быть удостоверен работодателем письменно (проставлена отметка в уведомлении об отказе от другой работы или составлен акт об отказе работника проставить свою подпись в предложении другой работы);

7) при отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы по истечении срока предупреждения производится увольнение работника с выплатой выходного пособия:

- в размере среднего месячного заработка - работникам, работающим у работодателя - организации;
- в размере двухнедельного заработка - сезонным работникам;
- в размере, указанном в трудовом договоре, - работникам, работающим у работодателя - индивидуального предпринимателя.

Важно! Работодатель может расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения о сокращении при согласии на это работника. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленном пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

8) работодатель - организация обязан выплатить работнику средний заработок за период трудоустройства:

- не более чем за 2 месяца со дня увольнения, кроме работодателей, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- не более чем за 3 месяца со дня увольнения - работодатель, расположенный в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за второй и третий месяцы (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за четвертый, пятый и шестой месяцы) за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - в размере пятикратного среднего месячного заработка). Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц (для работников Крайнего Севера и приравненных местностей - за третий, четвертый или пятый месяц) со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Важно! Выплачивать работнику средний заработок на период трудоустройства работодатель - индивидуальный предприниматель не обязан!

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора с индивидуальным предпринимателем выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (часть 2 статьи 307 ТК РФ).

9) при увольнении работодатель обязан:

- издать приказ о прекращении трудовых отношений;
- ознакомить работника с приказом под роспись (при отказе работника с ним ознакомиться - составить акт);
- внести в трудовую книжку запись об увольнении или внести соответствующую информацию об увольнении в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);
- ознакомить работника с записями за период его работы у данного работодателя, подтвердив это подписью работника и подписью лица, уполномоченного на ведение трудовых книжек;
- в последний день работы произвести с работником полный расчет, выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Важно! Компенсация выплачивается в размере полного ежегодного оплачиваемого отпуска, если рабочий год работника составляет от 5,5 до 11 месяцев.

Компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, если рабочий год работника составляет менее 5,5 месяцев;

- в последний день работы выдать работнику на руки трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования.

II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Теоретические вопросы

Рекомендации по подготовке ответа на теоретические вопросы:

При подготовке к ответам на теоретические вопросы в рамках промежуточной аттестации следует подробно изучить основную литературу, указанную в рабочей программе дисциплины, а также действующие нормативные правовые акты. Для более глубокого изучения теоретического вопроса рекомендуется также изучить научные статьи, монографии, диссертации, посвященные его исследованию, разъяснения Минтруда России и Роструда, акты высших судебных органов и судебные решения по конкретным делам. При этом в ходе ответа на теоретический вопрос обязательным является указание источника информации. В случае существования разных точек зрения, их следует сгруппировать, сформировать и обосновать собственную позицию по проблемному вопросу. При этом необходимость изучения дополнительных источников зависит от содержания самого вопроса. Например, теоретические вопросы, касающиеся понятия и видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, в большей степени ориентированы на изучение таких источников, как учебная литература, научные статьи, монографии, диссертации. Вместе с тем вопросы, касающиеся системы органов отдельных видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, преимущественно ориентированы на изучение конкретных нормативных правовых актов.

Подготовка к теоретическим вопросам осуществляется согласно перечню, приведенному в рабочей программе дисциплины. В ходе проведения промежуточной аттестации в течение времени, отведенного для подготовки на ответ, рекомендуется кратко изложить свой ответ на теоретический вопрос в письменной форме, однако устное изложение его содержания должно быть максимально подробным.

Исполнение решений органов, осуществляющих контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства.

Решение:

Порядок исполнения решений органов, осуществляющих контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства определен в главе 17 (ст.ст. 92-95) Федерального

закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Органами, осуществляющими контроль за исполнением предписаний, иных решений контрольных (надзорных) органов, являются контрольные (надзорные) органы, вынесшие решения.

Уполномоченное должностное лицо контрольного (надзорного) органа по ходатайству контролируемого лица, по представлению инспектора или по решению органа, уполномоченного на рассмотрение жалоб на решения, действия (бездействие) должностных лиц контрольного (надзорного) органа, вправе внести изменения в решение в сторону улучшения положения контролируемого лица.

При наличии обстоятельств, вследствие которых исполнение решения невозможно в установленные сроки, уполномоченное должностное лицо контрольного (надзорного) органа может отсрочить исполнение решения на срок до одного года, о чем принимается соответствующее решение.

Решение об отсрочке исполнения решения принимается уполномоченным должностным лицом контрольного (надзорного) органа в порядке, предусмотренном ст. 89 Федерального закона № 248-ФЗ для рассмотрения возражений в отношении акта контрольного (надзорного) мероприятия.

Должностным лицом контрольного (надзорного) органа, вынесшим решение, рассматриваются следующие вопросы, связанные с исполнением решения:

- 1) о разъяснении способа и порядка исполнения решения;
- 2) об отсрочке исполнения решения;
- 3) о приостановлении исполнения решения, возобновлении ранее приостановленного исполнения решения;
- 4) о прекращении исполнения решения.

Данные вопросы рассматриваются должностным лицом контрольного (надзорного) органа, вынесшим решение, по ходатайству контролируемого лица или по представлению инспектора в течение десяти дней со дня поступления в контрольный (надзорный) орган ходатайства или направления представления. В случае отсутствия указанного должностного лица контрольного (надзорного) органа вопросы передаются на рассмотрение иного должностного лица контрольного (надзорного) органа в порядке, установленном контрольным (надзорным) органом.

Контролируемое лицо информируется о месте и времени рассмотрения вопросов, связанных с исполнением решения. Неявка контролируемого лица без уважительной причины не является препятствием для рассмотрения соответствующих вопросов.

Решение, принятое по результатам рассмотрения вопросов, связанных с исполнением решения, доводится до контролируемого лица в установленном порядке.

По истечении срока исполнения контролируемым лицом решения, либо при представлении контролируемым лицом до истечения указанного срока документов и сведений, представление которых установлено указанным решением, либо в случае получения информации в рамках наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности) контрольный (надзорный) орган оценивает исполнение решения на основании представленных документов и сведений, полученной информации. Если указанные документы и сведения контролируемым лицом не представлены или на их основании либо на основании информации, полученной в рамках наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности), невозможно сделать вывод об исполнении решения, контрольный (надзорный) орган оценивает исполнение указанного решения путем проведения одного из контрольных (надзорных) мероприятий, предусмотренных пп. 1 - 6 ч. 2 ст. 56 Федерального закона № 248-ФЗ (например, инспекционный визит или документарная проверка). В случае, если проводится оценка исполнения решения, принятого по итогам выездной проверки, допускается проведение выездной проверки.

В случае, если по итогам проведения такого контрольного (надзорного) мероприятия контрольным (надзорным) органом будет установлено, что решение не исполнено или

исполнено ненадлежащим образом, он вновь выдает контролируемому лицу предписание об устранении выявленных нарушений с указанием новых сроков его исполнения. При неисполнении предписания в установленные сроки контрольный (надзорный) орган принимает меры по обеспечению его исполнения вплоть до обращения в суд с требованием о принудительном исполнении предписания, если такая мера предусмотрена законодательством.

Информация об исполнении решения контрольного (надзорного) органа в полном объеме вносится в единый реестр контрольных (надзорных) мероприятий.

Практические задания

Рекомендации по выполнению практических заданий:

В рамках промежуточной аттестации осуществляется выполнение задания в виде решения ситуационных задач. В первую очередь следует начинать с определения главной проблемы, которая должна быть решена в ходе выполнения данного задания. Далее следует определить обстоятельства, подлежащие установлению для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Следует обратить внимание, что количество вопросов должно быть больше трех. При этом в решении ситуационных задач должны быть обязательно сделано следующее:

- квалифицировать поведение субъектов трудового права в качестве правомерного или противоправного, выявить все нарушения, допущенные ими;

- определить вид юридической ответственности, к которой может быть привлечен субъект трудового права за допущенные нарушения;

- определить, соблюдены ли требования трудового законодательства при проведении мероприятий по надзору (контролю);

- обосновать, не выходят / выходят решения / действия профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов, прокурорских работников и должностных лиц органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за пределы компетенции соответствующих лиц при осуществлении ими контроля за соблюдением трудового законодательства;

- оценить, эффективен ли надзор (контроль) как способ защиты в конкретной практической ситуации.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному случаю. Осуществлять поиск можно с помощью любых СПС. Отвечая на поставленные в случае вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными, логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.)). Решение задач должно основываться на полном анализе обстоятельств, изложенных в условии. Оно должно быть развернутым, аргументированным и сопровождаться ссылками на конкретные статьи, части, пункты и подпункты частей нормативных актов. Если решение допускает вариативность, должны быть изложены все варианты. При наличии судебной практики по вопросам задачи, необходимо ее использовать (привести судебные решения, подтверждающие сделанные выводы). В необходимых случаях (это касается спорных положений законодательства, положений, критикуемых в юридической литературе) следует также высказать существующие в правовой науке точки зрения. Кроме этого, при анализе законодательства необходимо критически оценить положение той или

иной правовой нормы и, если это требуется, высказать свое мнение, как можно было бы её изменить. В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Фабула:

08 июня 2022 г. монтер пути был сбит поездом, в результате чего погиб, однако работодатель отказался расследовать данное событие в качестве несчастного случая на производстве. Жена погибшего обратилась с жалобой в ГИТ. ГИТ было проведено расследование, в результате которого было подтверждено, что данное событие следует квалифицировать в качестве несчастного случая, связанного с производством. 28 июля 2022 г. по результатам расследования государственный инспектор труда оформил Акт по форме Н-1, направил его в Фонд социального страхования РФ, вынес предписание об устранении выявленных нарушений. Работодатель обжаловал решения государственного инспектора труда в суд.

Что такое несчастные случаи на производстве?

Каков общий порядок расследования несчастных случаев на производстве?

Оцените, мог ли государственный инспектор труда проводить в данном случае самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве?

Проанализируйте решения государственного инспектора труда и оцените, не выходят ли они за пределы его компетенции?

Решение:

1. Что такое несчастные случаи на производстве?

Понятие несчастных случаев закреплено в ст. 227 ТК РФ, согласно которой Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

обучающиеся, проходящие производственную практику;

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;

члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Таким образом, если монтер пути был сбит поездом в рабочее время при осуществлении им трудовой функции, работодатель обязан был самостоятельно провести расследование данного события в качестве несчастного случая.

2. Каковы обязанности работодателя при несчастном случае?

Ответ на данный вопрос содержится в ст. 228 ТК РФ, согласно которой при несчастных случаях, указанных в ст. 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

в установленный ТК РФ срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

3. Каков порядок извещения о несчастных случаях со смертельным исходом?

Ответ на данный вопрос содержится в ст. 228.1 ТК РФ, согласно которой работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;

в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации;

в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

Форма такого извещения утверждена в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» - Форма № 1 «Извещение о несчастном случае на производстве (групповом, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)».

4. Каким образом формируется работодателем комиссия по расследованию несчастных случаев?

Ответ на данный вопрос регламентируется в ст. 229 ТК РФ, согласно которой для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), уполномоченный по охране труда (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено ТК РФ, состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, если законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

5. Каковы сроки расследования несчастных случаев?

Ответ на данный вопрос регламентируется в ст. 229.1 ТК РФ, согласно которой расследование несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

6. Каков общий порядок расследования несчастных случаев на производстве?

Ответ на данный вопрос регламентируется в ст. 229.2 ТК РФ, согласно которой при расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование несчастного случая) в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем, а также предоставление информации, полученной с видеокамер, видеорегистраторов и других систем наблюдения и контроля, имеющихся на месте происшедшего несчастного случая;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая.

Материалы расследования несчастного случая включают:

приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);

планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;

документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;

выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;

медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);

другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

7. Каков порядок оформления материалов расследования несчастных случаев?

Ответ на данный вопрос регламентируется в ст. 230 ТК РФ, согласно которой по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации. Форма акта – Форма Н-1 - утверждена в

Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. При невозможности личной передачи акта о несчастном случае на производстве в указанные сроки работодатель вправе направить акт по месту регистрации пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) по почте заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

8. Каков порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве?

Ответ на данный вопрос регламентируется в ст. 230.1 ТК РФ, согласно которой каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме. Форма такого журнала утверждена в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Один экземпляр акта о расследовании несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование

несчастного случая) в течение трех календарных дней после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

9. Оцените, мог ли государственный инспектор труда проводить в данном случае самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве?

Да, такое полномочие ему предоставлено трудовым законодательством. В частности, согласно ст. 229.3 ТК РФ при выявлении сокрытого несчастного случая государственный инспектор труда проводит расследование самостоятельно. Согласно условиям факта в данном случае имел место быть именно факт сокрытого несчастного случая.

Государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование в следующих случаях:

при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Дополнительное расследование проводится в отношении несчастных случаев, расследованных не ранее чем за пять лет до дня наступления обстоятельств, указанных в части второй настоящей статьи.

Дополнительное расследование несчастного случая проводится государственным инспектором труда в соответствии с требованиями настоящей главы.

Дополнительное расследование проводится с привлечением профсоюзного инспектора труда и представителя исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

10. Какие решения должен был принять государственный инспектор труда в данном случае?

Согласно ст. 229.3 ТК РФ по результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем). Форма заключения утверждена в Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля

2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

11. Выходят ли принятые в данном случае решения государственного инспектора труда за пределы его компетенции?

По условиям факта государственный инспектор труда принял следующие решения:

- он составил Акт по форме Н-1 (он не мог это сделать, т.к. им должно было быть составлено заключение, он должен был дополнительно составить предписание, в котором указать на обязанность работодателя составить такой акт);

- он направил Акт в ФСС РФ (это не его полномочие, это должно было быть сделано работодателем, о чем следовало указать в предписании);

- вынес предписание об устранении выявленных нарушений (да, это входит в его полномочие).

Пример судебной практики. Кассационное определение СК по административным делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08 сентября 2021 г. по делу № 8а-13930/2021. Обстоятельства дела: Государственной инспекцией труда в Тюменской области в ходе проведенного расследования установлено, что 08 июня 2020 г. произошел несчастный случай со смертельным исходом монтера пути Демьянской дистанции пути Новиковым Владимиром Владимировичем, данный несчастный случай подлежит квалификации, как связанный с производством, подлежащий оформлению актом формы Н-1. По результатам расследования оформлено заключение от 28 июля 2020 г. 28 июля 2020 г. государственным инспектором труда в отношении Демьянской дистанции пути - структурного подразделения Свердловской дирекции инфраструктуры-структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры, филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги», вынесено предписание об устранении нарушений трудового законодательства, возложена обязанность:

- акт о расследовании несчастного случая со смертельным исходом (формы 4) от 23 июня 2020 г. с Новиковым В.В, составленный работодателем по результатам расследования, считать утратившим силу в соответствии с нормами части 2 статьи 229.3 ТК РФ;

- в срок до 28 августа 2020 г. составить акт формы Н-1 о несчастном случае на производстве с Новиковым В.В. в соответствии с заключением государственного инспектора труда от 28 июня 2020 г.;

- в течение трех дней с момента составления акта формы Н-1, предоставить акт лицу (лицам), состоявшим на иждивении погибшего, либо лицу (лицам), состоявшим с погибшим в близком родстве или свойстве;

- в трехдневный срок после предоставления акта заинтересованным лицам, направить акт о несчастном случае (формы Н-1) в Фонд социального страхования Российской Федерации.

Решение суда: решение государственного инспектора труда были признаны законными.

12. Эффективен ли государственный контроль в данном случае?

При условии, если бы государственный инспектор труда действовал в пределах своих полномочий, государственный контроль в данном случае был бы эффективным.

ЧАСТЬ 3. (не публикуется)