

**О незамеченной революции в области государственного контроля и надзора
за соблюдением трудового законодательства**

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Потапов Андрей Владимирович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический
факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: potapov_a.v@inbox.ru

1. Обоснование актуальности.

За последнее время государством в области контроля и надзора за соблюдением законодательства, в том числе трудового, совершен качественный скачок вперёд, который пока не нашёл своего отражения в науке и требует переосмысления.

Ряд правоприменителей и учёных считают, что очередную реформу государственного контроля и надзора ожидает провал, однако, мы не согласны с таким мнением.

В указанной работе мы кратко проанализируем с позиции науки и практики произошедшие изменения, выделим наметившиеся тенденции в области государственного контроля и надзора, а также дадим свою оценку уже вступившим в силу и только грядущим изменениям.

Одной из наиболее актуальных проблем трудового права на сегодняшнем этапе его развития является последовательное внедрение практики применения кадрового электронного документооборота, заключения трудового договора в электронной форме, а также оборота иных документов.

Тезисно изложим основные аспекты выступления.

2. Внедрение риск-ориентированного подхода при проведении государственного контроля (надзора).

Напомним, что недавно Генеральная прокуратура РФ опубликовала на официальном портале ведомства сводный план проверок Работодателей на 2018 год. Теперь информацию о цели, времени и сроке проверок организации, а также ответственном за проверку надзорном органе можно найти в <http://plan.genproc.gov.ru/plan2018/> на сайте Генеральной прокуратуры РФ (<http://plan.genproc.gov.ru/plan2018/>), указав ИНН организации. Обратите внимание, если Вы не нашли свою организацию в перечне, то проверка пока не запланирована.

С 1 января 2018 года существенно расширяется применение риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного контроля, надзора. Риск-ориентированный подход представляет собой такой метод организации государственного контроля, надзора, при котором интенсивность проведения проверочных мероприятий зависит от отнесения юридического лица к определенной категории риска в соответствии с показателями, утвержденными профильными министерствами и ведомствами.

3. Введение проверочных листов в области государственного контроля (надзора) за трудовым законодательством.

С 1 января 2018 года при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства проверочные листы будут применяться для проведения плановых проверок работодателей, относящихся к категории умеренного риска, а с 1 июля 2018 года - при проведении плановых проверок всех категорий работодателей. Отнесение работодателя к

группе умеренного риска производится по специальной формуле, элементы которой зависят от численности работников, количества несчастных случаев, травматизма на производстве, задолженности по заработной плате, административных правонарушений в сфере труда и т.п.

Таким образом, теперь все проверки в области трудового права будут проводиться и использованием проверочных листов, при основная масса проверок будет проводиться самими работодателями через заполнение ответов в проверочном листе, который в автоматизированном форме автоматически выявит нарушения законодательства работодателем.

4. Изменение порядка обжалования предписаний и постановлений ГИТ.

После вступления в силу Кодекса административного судопроизводства изменился порядок обжалования предписаний государственной инспекции труда. Определённый период времени существовала неопределённость по вопросу о том какой кодекс применять при обжаловании предписаний ГИТ - ГПК РФ или КАС РФ.

Итак, предусматривается 2 варианта обжалования постановлений и предписаний ГИТ: судебный и административный.

Если после предписания вынесено постановление ГИТ, то оспаривание данного предписания рассматривается по нормам КоАП РФ.

Постановления ГИТ рассматриваются по КоАП РФ - ст. 30.1, 30.3, поскольку КАС РФ в ч 5 ст. 1, говорит, что его нормы не распространяются на производство по делам об административных правонарушениях

Предписание, в случае если постановление не вынесено, рассматривается по нормам КАС РФ (ст. 219 КАС РФ) и Приказу Минтруда России от 21.04.2017 № 377н «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением требований законодательства Российской Федерации о специальной оценке условий труда» (см. подробнее Приложение № 3).

Срок обжалования.

Постановления ГИТ в соответствии со ст. 30.3 КоАП РФ обжалуется как в судебном, так и в административном порядке в течение 10 дней.

Предписания обжалуется в административном порядке в течение 15 дней в соответствии с ч. 12 ст. 16 ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», разъяснения ГИТ (см. приложение 2).

Предписание рассматривается в судебном порядке по нормам КАС РФ - 3 месяца, но рекомендуется 10 дневный срок, поскольку в судебной практике иногда применяется специальный срок по ч. 2 ст. 357 ТК РФ - 10 дней. Но в ТК РФ исключительный случай обжалования предписания ГИТ: *«В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда)».*

Срок рассмотрения.

Постановления ГИТ в административном порядке рассматривается - 10 дней, а в судебном порядке - 2 месяца - ч. 1 и ч. 1.1 ст. 30.5 КоАП РФ.

Предписание ГИТ рассматривается в административном порядке - 30 дней со дня регистрации (3 дня на регистрацию) + право продления на срок не более 30 дней - ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обра-

щений граждан Российской Федерации» и п. 144 Приказа Минтруда России от 21.04.2017 № 377н «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением требований законодательства Российской Федерации о специальной оценке условий труда».

Предписание ГИТ рассматривается в **судебном порядке** - 1 месяц (общий срок), ВС РФ - 2 месяца - ч.1 ст. 226 КАС РФ.

5. Тенденции.

1) С 11 января 2018 года расширился перечень оснований внеплановых проверок работодателей государственной инспекцией труда («ГИТ»).

Новыми поводами для таких проверок могут быть сообщения:

- об уклонении работодателя от оформления или о ненадлежащем оформлении трудового договора;
- о заключении с работником гражданско-правового договора вместо трудового.

Таким образом, с 11 января 2018 года все организации подвержены риску проведения внеплановых проверок ГИТ при поступлении в органы ГИТ информации о фактах нарушения работодателем указанных выше требований трудового законодательства. Фактически информация о таких нарушениях может поступить из любого источника (СМИ, профсоюзные работники, граждане, государственные органы и т.п.).

2) Государственный контроль и надзор, а также разъяснения органов государственной власти по вопросам правоприменения переходят в сферу электронных порталов. В частности, разъяснения и выражение официальной позиции представителей ГИТ по наиболее сложным и противоречивым вопросам трудового права можно найти на сайте Онлайнинспекции РФ.

3) Проверка работодателей массово проводится в автоматизированной форме, без затраты человеческих трудозатрат.

4) Увеличение перечня и оснований для внеплановой проверки, в частности, ГИТ издало разъяснения в соответствии с которыми отзы жалобы не является основанием для непроведения в отношении юридического лица внеплановой

6. Проблемы научного отражения указанных изменений.

1 - Научкой не выработаны пределы «хозяйской власти» работодателя, разработанной более чем столетие назад Л.С. Талем и пределы права работников на информацию, связанную с осуществлением ими трудовой деятельности.

2 - Научкой не выработаны пределы вмешательства органов государственного контроля, надзора (ГИТ) в «хозяйскую власть» работодателя.

3 - В науке не выделен такой способ проверки соблюдения законодательства как «самопроверка субъектом права» - новелла изменений в области государственного контроля, надзора за соблюдением трудового законодательства.

4 - В науке и практике на данный момент отсутствует глубокий анализ рисков, связанных с внедрением риск-ориентированного подхода и проверочных листов, а также самопроверок работодателей в области государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Список использованной литературы.

1. Александров Н.Г.: Трудовое правоотношение. Дисс. на соиск. уч. степ. д-ра юрид. наук. М., 1947.
2. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., Типография «Красной газеты». 1924.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенчиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П.

Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015.

4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: в 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. - 2-е изд., перераб и доп. - М.: Статут, 2009.

5. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований. Автореферат дисс. докт.юрид.наук. М. 2004.

6. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016.

7. Научно-практический [consultantplus://offline/ref](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации» (Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015.

8. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. Монография. М. 2003.

9. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. - М.: Статут. 2009.

10. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н.Гусов. - М: Проспект, 2013.

11. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю.П. Орловский; ред. - сост. Е.С. Герасимова.- М.: Юрайт. 2014.

12. Лютов Н.Л. [consultantplus://offline/ref](#) и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012.