

КОНТРОЛЬНЫЕ (НАДЗОРНЫЕ) МЕРОПРИЯТИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**Дымова Елена Васильевна**

магистрант, Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина, РФ, г. Сыктывкар

Черкасов Константин Валерьевич

научный руководитель, д-р юрид. наук, профессор, Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина, РФ, г. Сыктывкар

В 2022 году в связи с рядом вызовов, с которыми столкнулась Россия, Правительство приняло Постановление № 223 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля», которое установило мораторий на плановые проверки и ограничения на внеплановые проверки. Мораторий – это объявляемая Правительством отсрочка или приостановка каких-либо действий, выполнения каких-либо обязательств на определенный период или до окончания каких-либо событий. Это было сделано для снижения административной нагрузки на бизнес и развития системы предупредительных мер в контрольно-надзорной деятельности [5]. С этого времени государственные контроль и надзор могут осуществляться только при условии согласования проверки с прокуратурой при непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан [2]. При этом есть некоторые исключения, например, проверки по поручению Президента РФ, Председателя Правительства РФ, по требованию прокурора и др. Что касается проверок по согласованию с прокуратурой, конкретные критерии для определения угрозы причинения вреда нигде не расписаны. Есть письмо Минэкономразвития, в котором говорится, что решение о проведении контрольного мероприятия будет приниматься прокуратурой на основании конкретных обстоятельств для каждого дела. Под непосредственной угрозой понимается высокая степень вероятности наступления негативных последствий, если контрольно-надзорные органы не примут необходимые меры воздействия. В этом письме дается рекомендация использования приказа Минздрава № 194-н «Об утверждении медицинских критериев определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека» для определения факта причинения вреда или угрозы [4]. Однако данный приказ учитывает физические повреждения, которые может получить человек, а есть ситуации, когда вред наносится не настолько прямолинейно. Например, если работник вовремя не прошел медицинский осмотр, и не было выявлено заболевание, которое вскоре привело к несчастному случаю. Или сотруднику задержали заработную плату, он не смог вовремя погасить платеж по кредиту, ему начислили пени, он получал ежедневные напоминания банка о долге, перенервничал и заболел. Причинение вреда жизни и здоровью может случиться разными способами, а потому является размытой категорией, и вероятно, было бы эффективнее определить перечень нарушений для каждой сферы деятельности, на который будет опираться прокуратура при принятии решения. Оставляя для решения в пользу проведения проверки только непосредственную угрозу, государственные органы тем самым оставляют без внимания другой, значительный пласт нарушений и невольно способствуют росту нарушений трудового законодательства работодателями. Исключениями в списке организаций, для которых проверки не проводятся, являются: организации с высоким и чрезвычайно-высоким риском; опасные производственные объекты 2-го класса опасности; гидротехнические сооружения 2-го класса.

Статистика показывает, что за последние года количество проверочных мероприятий во всех сферах существенно снизилось. В 2019 году проводилось 1,5 млн. мероприятий, в 2020 году

эта цифра упала до 400 тыс. из-за эпидемиологической ситуации и введения защитных ограничений, в 2021 году наблюдался рост до 880 тыс. проверок в связи со снятием ограничений, а уже в 2022 году с введением моратория было всего 360 тыс. проверок [5]. Поэтому можно сделать вывод, что уже с 2020 года организации не испытывают сильного давления со стороны контрольно-надзорных органов.

В условиях действия моратория на проведение проверок, основными мероприятиями государственных органов в трудовой сфере становятся профилактические визиты и предостережения.

Профилактический визит был утвержден в России в 2020 году при принятии Федерального закона № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации». Профилактический визит – это профилактическая беседа инспектора с контролируемым лицом по месту осуществления его деятельности или удаленно, с использованием видео-конференц-связи. Инспектор в ходе осуществления профвизита может осуществлять консультирование работодателя в соответствии со ст. 50 федерального закона № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» [1].

Профилактический визит может проводиться Государственной инспекцией труда на основании поступившего обращения от работника на нарушение его прав, а также от запроса самого работодателя о получении консультации по определенным вопросам, причем количество профвизитов не ограничено. Статистика, представленная Рострудом, показывает, что в 2022 г. количество профилактических мероприятий превысило количество контрольно-надзорных в 25 раз. В 2022 г. состоялось 550 тыс. профилактических визитов. Руководитель Роструда – Михаил Иванов отметил, что в 2023 г. работодатели чаще становятся инициаторами проведения профилактического визита в организации – с начала года было проведено 16 тыс. таких профилактических визитов [3].

Профилактические визиты не несут для работодателя никаких санкций – ни штрафов, ни протоколов, но при этом позволяют снизить риски нарушения трудового законодательства и в дальнейшем способствуют выстраиванию партнерских отношений между инспекциями труда и работодателями. Профилактический визит является довольно эффективной мерой – часто именно после проведения профвизита работодатель улаживает проблему между собой и работником, тем самым снижая нагрузку на судебные органы, где в ином случае, рассматривался бы трудовой спор.

Еще одним распространенным сейчас способом воздействия государственных органов на работодателя является выдача предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований. Информация о нем закреплена постановлением Правительства РФ от 10.02.2017 №166 «Об утверждении Правил составления и направления предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, подачи юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем возражений на такое предостережение и их рассмотрения, уведомления об исполнении такого предостережения». Предостережение является своего рода профилактической мерой, позволяющей предотвратить нарушение законодательства и дать возможность работодателю своевременно устранить выявленное нарушение. Государственная инспекция труда может выдавать предостережение после рассмотрения поступившего обращения гражданина о нарушении его прав. Помимо обращений граждан, информация о возможных нарушениях может поступать в надзорный орган из средств массовой информации, правоохранительных органов, других органов власти и юридических лиц, также информация может быть обнаружена самим инспектором. На поступившее в его адрес предостережение, работодатель может прислушаться и устранить выявленное нарушение, также он может проигнорировать предостережение или написать на него возражение, если уверен, что законодательство не было и не будет нарушено. На основании предостережения работодатель не может быть привлечен к административной ответственности [5].

Существуют различные мнения о положительных и негативных моментах введения моратория на проверки. С одной стороны, бизнесу стало легче вести свою деятельность, ведь вместо штрафов и предписаний, проводятся профилактические визиты, где работодатель может

получить консультацию на интересующую его тему, или выдаются предостережения, за которые не последует ответственность. Работодатели с высоким уровнем правовой ответственности действительно извлекут из ситуации пользу, и не будут нарушать установленный закон. С другой стороны, отсутствие проверок расслабляет организации, дает почувствовать себя в безопасности от надзорных органов и может сподвигнуть на нарушение законодательства для извлечения выгоды. Отсутствие проверок повышает нагрузку на судебную систему, так как граждане, не получив помощи от надзорного органа, вправе обратиться для защиты своих прав в суд. Запрет на проведение проверок снижает уровень доверия к государственным органам (например, к трудовым инспекциям) у граждан, так как эти органы оказываются бессильны перед решением их проблем.

Список литературы:

1. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации: федер.закон от 31 июля 2020 N 248-ФЗ (с изм. и доп.). Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс. Источник: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/
2. Мартынов А.В., Черников В.В. Мораторий на проверки как специальный метод регулирования контрольно-надзорной деятельности // Вестник ННГУ. 2023. №1. – с. 114-132. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/moratoriy-na-proverki-kak-spetsialnyy-metod-regulirovaniya-kontrolno-nadzornoj-deyatelnosti> (дата обращения: 05.10.2023).
3. Доля профvizитов инспекций труда, иницируемых работодателями, увеличилась почти в 2 раза // Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/1204854/ (дата обращения: 05.10.2023).
4. Минэкономразвития пояснил определение угрозы причинения вреда // Российский союз промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rspp.ru/events/news/minekonomrazvitiya-poyasnil-opredelenie-ugrozy-prichineniya-vreda-6243258c127a8/> (дата обращения: 04.10.2023).
5. «Нужно найти баланс между интересами бизнеса и запросом на безопасность» // Газета «Коммерсантъ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/5784490> (дата обращения: 04.10.2023).