

*Меркулов М.М., Бандур К.А., Пониделко И.Н. Актуальные проблемы деятельности ФИТ // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 195-эл. – 0,4 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**УДК 349.2**

**Меркулов Михаил Максимович,**

ассистент кафедры гражданского права  
юридического факультета РГЭУ (РИНХ)  
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный  
экономический университет» (РИНХ)  
г. Ростов-на-Дону. Российская Федерация.  
e-mail: [hidragirum2008@yandex.ru](mailto:hidragirum2008@yandex.ru)

**Бандур Ксения Андреевна,**

студентка 2 курса, юридический факультет  
*Научный руководитель:* Никитина А. А., к.ю.н доцент  
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный  
экономический университет» (РИНХ)  
г. Ростов-на-Дону. Российская Федерация.  
e-mail: [bandurxenia@yandex.ru](mailto:bandurxenia@yandex.ru)

**Пониделко Илья Николаевич,**

студент 2 курса, юридический факультет  
*Научный руководитель:* Никитина А. А., к.ю.н доцент  
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный  
экономический университет» (РИНХ)  
г. Ростов-на-Дону. Российская Федерация.  
e-mail: [bandurxenia@yandex.ru](mailto:bandurxenia@yandex.ru)

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИТ**

*Аннотация:* В статье рассматриваются актуальные проблемы возникающие в процессе реализации ФИТ своих обязанностей.

*Ключевые слова:* ФИТ, трудовые права, защита прав.

**Merkulov M.M.**

Assistant of the Department of Civil Law  
Faculty of Law RGEU (RINE)  
FGBOU VO "Rostov State  
University of Economics "(RINE)  
Rostov-At-Don. Russian Federation.  
e-mail: hidragirum2008@yandex.ru

**Bandur K.A.**

2nd year student, Faculty of Law  
Supervisor: Nikitin AA, Associate Professor k.yu.n  
FGBOU IN "Rostov State  
University of Economics "(RINE)  
Rostov-on-Don. Russian Federation.  
e-mail: bandurxenia@yandex.ru

**Ponidelko I.N**

2nd year student, Faculty of Law  
Supervisor: Nikitin AA, Associate Professor k.yu.n  
FGBOU IN "Rostov State  
University of Economics "(RINE)  
Rostov-on-Don. Russian Federation.  
e-mail: bandurxenia@yandex.ru

## ACTUAL PROBLEMS OF FIT

*Abstract:* The article describes the bodies exercising state control and supervision in the field of labor law, but also made a number of key issues arising in the implementation of the investigated bodies of their powers.

*Keywords:* labor rights, control and supervision.

Одной из наиболее актуальных проблем в правовой сфере на сегодняшний день является защита трудовых прав, ввиду того, что несмотря на постоянное совершенствование законодательства количество нарушений в этой области не только не уменьшается, но неустанно растет. Данный вопрос, по нашему мнению, требует досконального анализа.

Ключевая роль в исследовании принадлежит Федеральной Инспекции труда, так как, именно данный орган имеет превалирующую позицию в вопросе осуществления контроля и надзора за соблюдением трудовых прав.

Итак, в соответствии со ст. 353 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>1</sup> ключевым государственным органом, защищающим права работников, является Федеральная инспекция труда (далее – ФИТ).

Структура и деятельность Федеральной инспекции труда предельно многогранна и регламентируется огромным количеством нормативных актов, включая международные. Так, международно-правовой основой ее деятельности является Конвенция Международной организации труда №

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

81<sup>2</sup>, согласно ст. 1 которой каждый член Международной организации труда (МОТ), в отношении которого Конвенция вступила в силу, обязуется иметь систему инспекций труда на промышленных и торговых предприятиях.

Кроме того, деятельность Федеральной инспекции труда регламентируется положениями статей 30, 37 Конституции РФ, нормами ТК РФ. В частности, статьями 354-365 ТК РФ определяется понятие Федеральной инспекции труда, ее компетенция и принципы деятельности. Согласно ст. 354 ФИТ это – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации.

Основными полномочиями органов ФИТ, в соответствии со ст. 356 ТК РФ, являются: 1) осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом; 2) анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, принятие меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; 3) осуществление надзора и контроля за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве; 4) обобщение практики применения, анализ причин нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

---

<sup>2</sup>Конвенция Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» № 81 (принята в г. Женеве 11 июля 1947г. на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

трудового права, подготовка соответствующих предложений по их совершенствованию.

Помимо перечисленных выше правовых актов в системе регулирования государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства стоит выделить Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного надзора»<sup>3</sup>, который закрепляет характер, виды и процедуру проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей государственными органами.

Необходимо отметить, что ввиду многогранности структуры и функций ФИТ, ее исследование исключительно с точки зрения теории не позволит в достаточной степени раскрыть суть и особенности деятельности органа по защите трудовых прав, ввиду чего представляется разумным обратиться к практике. Но прежде стоит упомянуть, что, основываясь на анализе правовых актов перечисленных выше, а так же ряда других можно выделить формы взаимодействия ФИТ с гражданами, которые в своей совокупности составляют базис для всей деятельности инспекции направленной на осуществление надзора за соблюдением трудовых прав граждан на основе внеплановых проверок, которые как показывает практика куда эффективнее проверок запланированных.

К числу таких форм относятся:

1. Взаимодействие ФИТ с лидерами профсоюзов
2. Информирование общественности о возможных нарушениях трудового закон-ва
3. Ведение разъяснительных работы о трудовых правах граждан

---

<sup>3</sup>Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного надзора» от 26 декабря 2008г. № 294-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2008. 30 декабря.

#### 4. Рассмотрение обращений граждан

Наиболее перспективной формой взаимодействия, мы считаем, является именно рассмотрение обращений граждан. Помимо существующей «горячей линии», которая как показывает статистика пришлась гражданам по вкусу. Так, по данным Роструда 43% работников предпочитают использовать обращение по телефону, 17% личный прием выбрали 16%, письменное обращение 24%.

Тем не менее, звонок на горячую линию не на сегодняшний день не является самым высокотехнологичным способом обращения. С 1 января 2017 года действует сайт ОнлайнИнспекции, позволяющий гражданам, заполнив форму через сеть Интернет, добиться скорейшего рассмотрения их жалоб. Создание подобных ресурсов это один из наиболее эффективных способов взаимодействия граждан и государственных органов, что подтверждается огромным объемом обращений, собранных за довольно небольшой промежуток времени.

Так по данным Роструда, с 1 января 2017 года было рассмотрено порядка 167000 обращений граждан.

Так же стоит отметить, что функционал ресурса не ограничивается лишь непосредственным анализом жалоб граждан, сайт позволяет работодателем в режиме онлайн пройти проверку на соответствие требованиям законодательства РФ. Таких самопроверок было проведено порядка 200000.

Безусловно, технологическое совершенствование в области отправления контроля и надзора необходимо и судя по статистике предельно эффективно, а учитывая сам факт существования ресурсов как ОнлайнИнспекция, явно видна заинтересованность законодателя в развитии исследуемой сферы в данном русле.

Однако проблемы в процессе осуществления контроля и надзора не ограничены стадией взаимодействия ФИТ и граждан, а возникают так же и в процессе взаимодействия ФИТ непосредственно с работодателями, то есть на этапе проверок.

Так Ю.И.Пелешенко, начальник отдела федеральной инспекции труда формулирует 9 категорий правонарушений в сфере труда, с которыми ФИТ сталкивается чаще всего, располагая их в порядке убывания:

1. Нарушения при заключении трудового договора

Типичными нарушениями законодательства о трудовом договоре, как отмечает Пелешенко являются: неоформление в организациях письменных трудовых договоров; неознакомление работников с приказами о приеме на работу, невыдача работникам экземпляра трудового договора, подмена трудовых договоров гражданско-правовыми договорами, превышение установленных сроков испытания при приеме на работу.

2. Увольнение работников. Расторжение трудового договора

Распространенный характер носят нарушения законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, при сокращении численности или штата работников организаций. Выявлено значительное число нарушений, связанных с задержкой расчета и выдачи трудовой книжки при увольнении.

3. Нарушения в порядке ведения трудовых книжек

В организациях в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним не проставляются даты выдачи работникам трудовых книжек при увольнении, многие работники не были ознакомлены с внесенными в их трудовые книжки записями.

#### 4. Нарушения в заполнении трудовых книжек

Нарушение п. 45 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», приказом (распоряжением) работодателя не назначено специально уполномоченное лицо, ответственное за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек.

#### 5. Нарушения в порядке предоставления отпусков

ФИТ в Ярославской области установлено, что в нарушение ст. 115 ТК РФ «Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска», ст. 122 Трудового кодекса РФ «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков» в организации работникам не предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска, а взамен них ежемесячно производилось начисление среднего заработка за 2 дня отпуска.

В нарушение ст. 115 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в организации инвалидам 3-й группы Потехину В.А., Горшкову В.С. был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью только 28 календарных дней.

График отпусков во многих организациях отсутствует. В соответствии со ст. 123 ТК РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и является обязательным как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. При увольнении работнику должна выплачиваться денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ).

#### 6. Оплата сверхурочных и работы в ночное время

ФИТ в Тверской области было установлено, что в нарушение требований ст. 152 ТК РФ «Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени» не оплачивалась в повышенном размере сверхурочная работа.

В нарушение требований ст. 154 ТК РФ «Оплата труда в ночное время» в ООО не производилась оплата в повышенном размере.

ФИТ в Читинской области при проведении проверки было установлено, что в табелях учёта рабочего времени сверхурочные работы проставлялись, но реально не оплачивались.

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, ни в имеющихся правилах внутреннего трудового распорядка, ни в других локальных нормативных правовых актах дни выдачи заработной платы не определены.

#### 7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

В ряде организаций правила внутреннего трудового распорядка содержат положения, противоречащие трудовому законодательству. Так, в правилах внутреннего распорядка содержались незаконные положения об уменьшении продолжительности ежегодного отпуска на количество дней прогула, переводе работника за нарушение трудовой дисциплины на нижеоплачиваемую должность.

По-прежнему довольно распространено применение работодателями дисциплинарных взысканий, не предусмотренных действующим законодательством, зачастую нарушался порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности и т.п.

При проверке законодательства по применению дисциплинарных взысканий установлено, что в приказах о наложении дисциплинарных взысканий не указывается, в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к их наложению, работники наказываются за неисполнение функций, не предусмотренных в их должностных инструкциях.

При проверке одной организации было установлено, что за совершение дисциплинарных проступков допускалось наложение заведомо незаконных штрафных санкций: за нарушение трудовой дисциплины к работникам также применялись штрафные санкции: за прогул - 200 рублей, чтение газет на рабочем месте - 50 рублей, за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии - 200 рублей.

#### 8. Материальная ответственность

Самыми распространенными нарушениями законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора являлись: привлечение работника к материальной ответственности при отсутствии условий наступления материальной ответственности; несоблюдение работодателем обязанности возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; привлечение к материальной ответственности работников за ущерб предприятию, подразумевающий неполученные доходы; заключение письменных договоров о полной материальной ответственности с работниками, непосредственно не обслуживающими или не использующими денежные, товарные ценности или иное имущество; неправильное определение размера причиненного ущерба; несоблюдение работодателем норм об материальной ответственности при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

## 9. Коллективные договора

Нередко представители работодателей уклонялись от участия в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения. Так, в одной организации работодатель, получивший уведомление в письменной форме от представителей работников с предложением о начале коллективных переговоров, отказался вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления, что является нарушением ст. 36 ТК РФ. В результате вмешательства органов федеральной инспекции труда переговоры по заключению коллективного договора были начаты.

В ходе проведенных органами федеральной инспекции труда проверок установлено также, что в коллективные договоры нередко включались условия, противоречащие действующему законодательству и ухудшающие по сравнению с ним положение работников. В частности, нередко колдоговоры содержали формулировки, предусматривающие возможность задержки выплаты заработной платы и её снижения, а также неправомерные режимы труда и отдыха и пр

Типичным явлением стало включение в коллективные договоры условия выплаты заработной платы один раз в месяц, что прямо противоречит ст. 136 ТК РФ.

Многие ученые, в частности, А.А. Сапфирова<sup>4</sup>, М.С. Викторов<sup>5</sup>, А.Ж. Макашева<sup>6</sup>, Б.И. Шалыгин<sup>7</sup> придерживаются точки зрения, согласно которой

---

<sup>4</sup>Сапфирова А.А. Формы и способы защиты трудовых прав (теоретические аспекты): *Монография*. – Краснодар: Кубанькино, 2008. – С. 19.

<sup>5</sup>Викторов М.С. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного контроля и надзора. – М.: Юрлитинформ, 2005. – С. 392.

<sup>6</sup>Викторов И.С., Макашева А.Ж. Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения // Трудовое право. 1968. № 8. – С. 71-76

<sup>7</sup>Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 7. – С. 62

для повышения качества надзора за соблюдением трудового законодательства должна быть расширена нормативная база по разработке и принятию правовых актов в сфере труда. Нельзя не согласиться с предложенным направлением деятельности, однако, на наш взгляд, не стоит называть его приоритетным, поскольку основной упор, как мы полагаем, следует сделать на правовое воспитание и просвещение органами государственного контроля и надзора работников, которые являются наименее защищенной стороной трудовых отношений, чьи права нарушаются чаще всего.

Наиболее подходящим примером, подчеркивающим необходимость правового воспитания работников, может служить весьма распространенное в российской практике явление, получившее название «серая заработная плата». По этому поводу К.Ю. Мучкаев<sup>8</sup> говорит о том, что желание работодателя сократить свои расходы, иными словами обмануть государство, становится впоследствии серьезной проблемой для его работников, которые несут административную и уголовную ответственность за неуплату налогов.

В итоге мы получаем работника, позволяющего себя обмануть ввиду элементарной неосведомленности, или же вынужденного соглашаться на «серую зарплату», вследствие отсутствия правового воспитания и незнания законных возможностей защиты своих прав. Именно поэтому, мы считаем, что расширение и развитие нормативной базы должно превалировать как основное направление совершенствования деятельности органов государственного контроля и надзора, реализующих функции государства по защите трудовых прав граждан.

---

<sup>8</sup>Мучкаев К.Ю. Серая зарплата: ответственность работодателя и работника // Справочник экономиста. 2012. № 6. – С. 1-2.

### Список использованной литературы:

1. Конституция Российской Федерации 1993г. (в последней ред. Законов о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря; Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» № 81 (принята в г. Женеве 11 июля 1947г. на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в актуальной редакции) // Российская газета. 2001. 31 декабря.
4. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992г. № 2202-1 (в актуальной редакции) // Российская газета. 1992. 18 февраля.
5. Постановление Правительства РФ «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» от 30 июля 2004г. № 401 (в актуальной редакции) // Российская газета. 2004. 11 августа.
6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» от 30 июня 2004г. № 322 (в актуальной редакции) // Российская газета. 2004. 8 июля.
7. Викторов И.С., Макашева А.Ж. Социально-правовые аспекты занятости населения // Трудовое право. 2004. № 8. – С. 71-76.
8. Викторов И.С., Макашева А.Ж., Шалыгин Б.И. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля. – М.: Юрлитинформ, 2005. – 568 с.
9. Мучкаев К.Ю. «Серая» зарплата: ответственность работодателя и работника // Справочник экономиста. 2012. № 6. – С. 104-109.
10. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: монография. – Краснодар: Кубанькино, 2009. – 452 с.
11. Сапфинова А.А. Формы и способы защиты трудовых прав (теоретические аспекты): монография. – Краснодар: Кубанькино, 2008. – 116 с.
12. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. 2004. № 7. – С. 62-71.

*Дата поступления в редакцию: 04.06.2017 г.*

*Опубликовано: 05.06.2017 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017*

*© Меркулов М.М., Бандур К.А., Пониделко И.Н., 2017*