



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ Т. А. Зайцева  
« » \_\_\_\_\_ 2018 г.

**З А Д А Н И Е**

К бакалаврской работе студента: Баранова Виталия Викторовича

1. Тема бакалаврской работы: Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

(утверждена приказом от 11.04.2019 г. № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 17 июня 2019 года.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, специальная юридическая литература и правоприменительные акты.

4. Содержание дипломной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Понятие и формы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет

6. Консультанты по бакалаврской работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет

7. Дата выдачи задания: 24 сентября 2018 года.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, кандидат юридических наук.

Задание принял к исполнению (дата): 24 сентября 2018 года.

\_\_\_\_\_ (подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 61 с., 37 источников.

### ПОНЯТИЕ И ФОРМЫ, КЛАСИФИКАЦИЯ, СПОСОБ И ФОРМА ЗАЩИТЫ, РОЛЬ, ВОЗНИКНОВЕНИЕ, СТАНОВЛЕНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ, АНАЛИЗ, ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Целью исследования является комплексный теоретический анализ государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предмет исследования составляют действующие нормы трудового права в сфере государственного надзора и контроля, постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации, материалы судебной практики и научные публикации по теме исследования.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. Понятие и формы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	7
1.1 Государственный надзор и контроль как способ и форма защиты трудовых прав работников	7
1.2. Классификация форм государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	11
Глава 2. Роль государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	22
2.1 Возникновение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	22
2.2 Становление и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	32
Глава 3. Проблемы и перспективы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права в Российской Федерации на современном этапе	46
3.1. Анализ современного состояния государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	46
3.2. Пути совершенствования государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	57

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В соответствии со ст.ст. 45, 46 Конституции Российской Федерации признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства<sup>1</sup>. Именно государство гарантирует защиту прав и свобод человека и гражданина. При этом государство должно обеспечить работникам правовую и фактическую возможность эффективной борьбы за свои права и экономические интересы, действуя при этом в рамках законности, создать адекватные правовые формы (процедуры и институты) и гарантии их эффективного использования<sup>2</sup>.

Особенностям государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права посвящено большое количество научных работ, в которых исследуются различные теоретические и практические аспекты этой проблемы, в том числе имеющие комплексный характер.

Целью исследования является комплексный теоретический анализ государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права. В процессе достижения этой цели поставлены следующие задачи:

- охарактеризовать государственный надзор и контроль как способ и форму защиты трудовых прав работников;
- дать классификацию форм государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов,

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. С.189

<sup>2</sup> 20 лет Конституции Российской Федерации: актуальные проблемы юридической науки и правоприменения в условиях совершенствования российского законодательства: Четвертый пермский международный конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 18 - 19 октября 2013 г.): избранные материалы / А.А. Ананьева, В.К. Андреев, Л.В. Андреева и др.; отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. М.: Статут, 2014. С.268

содержащих нормы трудового права;

- описать возникновение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассмотреть становление и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

- проанализировать современное состояние государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права ;

- определить пути совершенствования государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предмет исследования составляют действующие нормы трудового права в сфере государственного надзора и контроля.

Методологическую основу исследования составляют следующие общенаучные методы: диалектический метод познания, позволяющий наиболее полно раскрыть сущность исследуемых институтов в правовом аспекте.

В качестве общенаучных и частно-научных методов исследования применялись: абстрагирования, описания, формально-логический, системный, сравнительно-правовой методы научного познания.

Источниковедческой базой работы являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и иные нормативные акты, регулирующие общественные отношения, возникающие в процессе защиты трудовых прав работников, а также научные публикации.

Структура работы определена целями и задачами и состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованной литературы.

# **Глава 1. Понятие и формы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

## **1.1 Государственный надзор и контроль как способ и форма защиты трудовых прав работников**

В статье 45 Конституции Российской Федерации<sup>3</sup> гарантирована государственная защита прав и свобод человека. Нормы Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) конкретизируют данное положение. Так, в ст. 2 ТК РФ в числе основных принципов правового регулирования труда закреплен принцип обеспечения прав каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод (который законодатель раскрывает в главе 57 раздела XIII ТК РФ) и осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением<sup>4</sup>. В 2017 году были внесены изменения в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, которые полностью изменили подход к порядку проведения плановых проверок, а с 2018 года начинает действовать новая редакция ст. 360 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), в которой появилось новое основание для проведения внеплановых проверок.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных способов защиты трудовых прав работников.<sup>5</sup> Следует отметить, что термины «контроль» и «надзор» достаточно часто употребляются в научной литературе

---

<sup>3</sup> Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ 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 [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

<sup>5</sup> Москалева О. Не спешите увольнять воришек [Интервью с О. Москалевой] // Трудовое право. 2018. № 6. С. 5

<sup>6</sup> Там же

вместе, подразумевая под собой взаимосвязанные средства обеспечения законности в государственном управлении.

В ходе проведенной административной реформы, в целях реализации контрольно-надзорной функции, в Российской Федерации были созданы специальные органы исполнительной государственной власти в форме федеральных служб по сферам деятельности.

Однако до настоящего момента в российском правотворчестве отсутствует единообразное понимание рассматриваемых понятий.

Вместе с тем в специальных федеральных законах, регулирующих отношения в различных сферах контрольно-надзорной деятельности, термины «контроль» и «надзор» встречаются отдельно друг от друга.

При этом вышеперечисленными органами помимо надзорных функций (обозначенных в наименовании) осуществляется также функции по контролю.

Учитывая вышеизложенное, возникает вопрос о необходимости понять существуют ли различия дефиниций контроля и надзора либо данные термины являются равнозначными.

Анализ действующего российского законодательства и юридической литературы позволяет выделить следующие сложившиеся подходы к трактовке понятий «надзор» и «контроль» применительно к сфере соблюдения трудового законодательства.

1. Согласно первому подходу, под «надзором» понимается государственный (включая внутриведомственный) надзор за соблюдением норм трудового права.

2. Понятие «контроль» используется применительно к деятельности профсоюзов за соблюдением трудовых прав работников, а также в отдельных ситуациях для обозначения ведомственного (внутриведомственного) контроля.

3. Согласно ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора) и



муниципального контроля»<sup>7</sup>, можно сделать вывод о том, что термины надзор и контроль являются синонимами.<sup>8</sup>

На наш взгляд, следует согласиться с авторами, которые термины «надзор» и «контроль», несмотря на то, что существует подход к их употреблению в науке в различном значении, рассматривают как единую функцию, цель реализации которой заключается в защите трудовых прав работников.<sup>9</sup> Единство этой функции должно проявляться в том, что органы государственного надзора и контроля могут устранять нарушения трудовых прав работников, выявленных при осуществлении общественного и внутриведомственного контроля.

Государственный надзор и контроль выступают одним из способов защиты трудовых прав работников (ст. 352 ТК РФ)<sup>10</sup>.

Ст. 352 ТК РФ, в которой перечислены способы защиты трудовых прав работников (а кроме рассматриваемого в ней еще указаны такие способы как судебная защита, самозащита и защита профессиональными союзами), может наравне с работниками применяться и работодателями. Например, они имеют право обратиться в органы государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права или судебные органы, а также использовать самозащиту или деятельность объединений работодателей для отстаивания своих нарушенных прав.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно выделить следующие субъекты, имеющие возможность выступить с инициативой

---

<sup>7</sup> Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

<sup>8</sup> Комментарий к Федеральному закону от 26 декабря 2008 г. №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» / Под ред. АН. Королёва, О.В. Плешаковой - М.: Деловой двор, 2019. - С. 32

<sup>9</sup> Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2017. - С. 12

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

возникновения отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права:

- 1) полномочные государственные органы по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права;
- 2) сам работник;
- 3) полномочный представитель работника либо организации, созданные для защиты законных интересов и трудовых прав работников.

В независимости от того, кто является инициатором возникновения отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права, они влекут за собой использование определенного набора процессуальных действий.

Применение государственного надзора и контроля как способа защиты трудовых прав обладает рядом особенностей. С учетом вида защищаемых прав работников выделяются два основания возникновения отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права, наличие которых дает возможность определить, что в качестве способа защиты трудовых прав использован государственный надзор и контроль.

1. В случае защиты трудовых прав и законных интересов неопределенного круга работников основанием для возникновения рассматриваемых отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав, является:

- самостоятельные действия государственных органов надзора и контроля за соблюдением норм трудового права;
- самостоятельные действия общественных организаций, в частности профсоюзов, призванных защищать права работников;
- обращение работника/работников, права которого/которых затрагиваются локальным нормативным правовым актом.

2. В случае защиты трудовых прав и законных интересов конкретного работника основанием для возникновения рассматриваемых отношений может стать только волеизъявление самого

работника либо его полномочного представителя. Волеизъявление работника в обязательном порядке выражается в письменной форме, которая перенаправляется на рассмотрение полномочного государственного органа по надзору и контролю за соблюдением трудовых прав работников,.

В связи с изложенным, на наш взгляд, государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права следует рассматривать не только как способ защиты трудовых прав, но и как одну из форм деятельности юрисдикционных органов.

## **1.2.Классификация форм государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Трудовой кодекс не дает ответа на вопрос, что такое форма защиты и каким образом разграничить понятия формы и способа защиты.

Некоторые авторы считают, что форма защиты прав представляет собой комплекс согласованных мероприятий по защите субъективных прав. Под формой защиты понимают и вид юридической деятельности, в которой протекают охранительные правоотношения по защите трудового права, выделяет четыре формы защиты ( судебная, управленческая, общественная и непосредственная ).<sup>11</sup>

Как указывают Т.П. Барбашова и В.И. Миронов, рассматривая форму защиты как деятельность, очень важно не забывать то, что она должна быть надлежаще оформлена.<sup>12</sup>

Ряд исследователей рассматривает форму защиты как деятельность по защите права, а поскольку форма деятельности зависит от субъекта, который ее осуществляет, то форму защиты разграничивают на два вида:

а) применение средств защиты без обращения к принудительной силе государства (к их числу они относят самозащиту и иные средства защиты без

---

<sup>11</sup> Нестерова Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. - Пермь, 2015. - С.40-44

<sup>12</sup> Там же. - С. 38

участия компетентных государственных органов;

б) применение средств защиты юрисдикционными органами.<sup>13</sup>

Данная классификация полностью не отражает возможности восстановления нарушенных прав работников, и не учитывает перспективы применения мер государственного принуждения по результатам общественного контроля, в ходе которого могут быть выявлены нарушения трудовых прав работников.

В юридической литературе, традиционно выделяют две формы защиты трудовых прав:

- 1) неюрисдикционную;
- 2) юрисдикционную<sup>14</sup>.

На сегодняшний день среди ученых нет единой точки зрения на соотношение понятий способ и форма защиты трудовых прав. На Классификация форм государственного надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников может проводиться на основании разных критериев.

1. На основании государственного органа, ведущего деятельность по надзору и контролю, выделяются следующие формы государственного надзора и контроля:

Во-первых, деятельность Федеральной службы по труду и занятости (далее — Роструд).

Во-вторых, согласно ст. 353 ТК РФ государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляют уполномоченные федеральные органы исполнительной власти.

В-третьих, согласно ст. 21 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», определяющей родовой предмет прокурорского надзора, и исходя из содержания специфики прокурорского надзора за

---

<sup>13</sup> Родионова О.М. Механизм гражданско-правового регулирования в контексте современного частного права / О.М. Родионова. - М.: Статут, 2016. - С. 189

<sup>14</sup> Бахрах Д.Н. Административное право России. Учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. - М.: Эксмо, 2015. - С.401 (624)

соблюдением трудовых прав граждан его предметом в рассматриваемой сфере является соблюдение Конституции Российской Федерации, исполнение норм ТК РФ, иных федеральных и региональных законов, регулирующих сферу труда, федеральными органами исполнительной власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами управления и контроля, органами местного самоуправления, организациями и предприятиями всех организационно-правовых форм собственности и их должностными лицами, а также соответствие законам правовых актов, издаваемых поднадзорными прокуратуре органами и должностными лицами в сфере реализации трудовых отношений.<sup>15</sup> При надзоре за соблюдением трудовых прав граждан прокуроры руководствуются приказом Генерального прокурора РФ от 07.12.2007 №195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина», в п. 7.1 которого прокурорам предложено среди прочего: акцентировать внимание на защите закрепленных в Конституции Российской Федерации трудовых прав граждан,<sup>16</sup> а также указанием Генерального прокурора РФ от 06.07.2000 № 107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности».<sup>17</sup> Так, в суд обратился прокурор в интересах неопределенного круга лиц с требованием к работодателю о понуждении к проведению специальной оценки условий труда на рабочем месте. Проверка установила, что работодатель не провел спецоценку условий труда на рабочем месте по должности «электрогазосварщик 10 НИУ». Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением, требования прокурора удовлетворены. Суд обязал работодателя провести специальную оценку условий

---

<sup>15</sup> Федеральный закон от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

<sup>16</sup> Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2017 №195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

<sup>17</sup> Указание Генпрокуратуры РФ от 06.07.2010 №107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

труда на рабочем месте по указанной должности.

Однако Верховный Суд РФ решил по-другому: судебные акты первой и апелляционной инстанции отменить и направить дело на новое рассмотрение, в том числе по следующим основаниям. Прокурор может обратиться в суд в интересах неопределенного круга лиц. В данном случае лицо определено, это работник, занимающий должность «электрогазосварщик 10 НИУ». Кроме того, решение об обращении в суд принимается на основании заявления гражданина по результатам проверки. И в деле должно быть заявление работника, права которого ущемляются отсутствием проведения спецоценки. Также участие прокурора в суде может быть обусловлено невозможностью работника самостоятельно заявить требования в свою защиту, т.е. это могут быть уязвимые слои населения (инвалиды, пенсионеры, несовершеннолетние работники)<sup>18</sup>.

2. Формы государственного надзора и контроля могут быть классифицированы в зависимости от того, какое право или какой законный интерес защищается в процессе восстановления трудовых прав работников. На основании данного критерия можно выделить следующие виды деятельности государственных органов по надзору и контролю, которые имеют самостоятельное правовое оформление.

Во-первых, издание правоприменительного акта в отношении неопределенного круга лиц.

Во-вторых, применение рассматриваемого критерия позволяет выделить восстановление нарушенных прав конкретных работников, а также их полномочных представителей в форме государственного надзора и контроля.

В-третьих, по рассматриваемому критерию следует выделить смешанную форму государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права. Таким образом, по содержанию защищаемого права или законного интереса могут быть выделены следующие формы государственного надзора и контроля:

- 1) публично-правовая;

---

<sup>18</sup> Определение Верховного Суда РФ от 29.01.2018 № 25-КГ17-39

- 2) частно-правовая;
- 3) смешанная.

3. Формы государственного надзора и контроля могут быть также классифицированы в зависимости от содержания правоприменительного акта, которым оформляются результаты данной деятельности.

Во-первых, они могут быть оформлены в качестве правовых предписаний. Используя данную форму государственный орган по надзору и контролю может возложить на работодателя обязанность по устранению нарушений трудовых прав работников. Например, государственный орган по надзору и контролю может возложить на работодателя обязанность по предоставлению работнику отпуска путем издания соответствующего правоприменительного акта. Внутренний контроль (самоконтроль) работодатель проводит для того, чтобы оценить, насколько его деятельность, а также распорядительно-организационная документация соответствуют требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Это не обязанность работодателя, а его добровольное решение.

Все основные понятия, порядок организации и проведения внутреннего контроля (самоконтроля) подробно описаны в Методических рекомендациях для работодателей по добровольному внутреннему контролю (самоконтролю) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (утв. Минтрудом России 28.12.2016). Для проведения самоконтроля работодатель должен принять локальный нормативный акт. Проводится такой контроль ежегодно.

Организовать внутренний контроль можно двумя способами:

- создать службу внутреннего контроля и (или) назначить контролера;
- использовать сервис «Электронный инспектор» на сайте Роструда.

Все организационные моменты по созданию службы внутреннего контроля должны быть зафиксированы в локальном нормативном акте работодателя, например приказе.

Служба внутреннего контроля может включать два подразделения:

- отдел по контролю соблюдения требований охраны труда. В него входят инженеры по охране труда;
- отдел по контролю соблюдения требований трудового законодательства. Это внутренние контролеры - инспекторы.

Служба внутреннего контроля осуществляет, например, такие функции:

- определение фактического состояния организации и сравнение полученных данных с требованиями трудового законодательства;
- анализ выявленных отклонений, оценка причин их возникновения, разработка плана мероприятий по устранению отклонений (нарушений);
- участие в проведении специальной оценки условий труда.

Если по результатам внутреннего контроля (самоконтроля) с использованием сервиса «Электронный инспектор» нарушений не выявлено, то автоматически формируется отметка об отсутствии нарушений<sup>19</sup>.

При направлении результатов с такой отметкой Роструд обещает поощрить добросовестных работодателей. Конкретные меры пока не названы. Если в результате самопроверки через сервис «Электронный инспектор» обнаружены нарушения, сервис даст рекомендации по устранению и предоставит образцы необходимых документов.

Во-вторых, формой правоприменительной деятельности в теории государства и права названо соблюдение правовых норм<sup>20</sup>. В Российской Федерации прокурорский надзор не является единственным средством контроля за соблюдением законности, в том числе и в сфере трудовых отношений. Но он обладает собственной спецификой и отличительными чертами, которые можно выделить, сравнив прокурорский надзор с другими видами контроля. В тех же целях реализуются и другие формы надзора и контроля. Однако чтобы это сделать максимально эффективно, необходимо проанализировать термины

---

<sup>19</sup> Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. С.201

<sup>20</sup> Теория государства и права. Учебник для бакалавров / Под ред. Т.Н. Радько, В.В. Лазарева, Л.А. Морозовой. - М.: Проспект, 2016. - С. 302 (576)



«контроль» и «надзор». Часто их считают по существу тождественными, но, на наш взгляд, наряду с безусловным их сходством имеются и различия.

В юридической литературе некоторые авторы изначально рассматривают прокуратуру как орган контроля, а прокурорский надзор включают в так называемый общий контроль. Существуют и противоположные точки зрения, согласно которым все виды контрольной деятельности называются надзором, который осуществляется не только прокуратурой, но и другими правоохранительными органами, судом, органами управления и общественными организациями.

Но как говорилось выше сходство между рассматриваемыми терминами не означает их полной тождественности. Они различны по содержанию, имеют свои особенности.

Понятие контроля шире понятия надзора. По большей части, контроль осуществляется вышестоящими органами по отношению к нижестоящим, т.е. в его основе лежит подчинение власти. Вышестоящий орган не только руководит нижестоящими и подчиненными ему учреждениями, направляя им разного рода поручения, но и осуществляет проверку их правильного и своевременного выполнения. Таким образом, контроль встраивается в систему управления, превращаясь в ее неотъемлемый элемент на уровне руководства, управления определенными процессами, происходящими в том или ином регионе.

Еще одна особенность контроля заключается в том, что осуществляющие его органы или должностные лица обладают правом не только выявлять недостатки, но и самостоятельно устранять их либо непосредственно способствовать этому.

По сравнению с контролем надзор обладает собственной яркой особенностью, которая выражена в том, что он обладает строго определенной специализацией. Предметом надзора выступает не общая деятельность поднадзорных субъектов, а только отдельное направление или аспект. Таким образом, будет правильным вывод, что надзор — это своеобразный специализированный контроль, однако, в его основе не лежат отношения власти

и подчинения. Также для многих надзорных органов характерно то, что они лишь выявляют недостатки в рамках своих полномочий, зачастую не обладая правом по их устранению. В их обязанности входит передача данных о выявленных нарушениях для их устранения соответствующим органам или должностным лицам. Все вышесказанное как раз типично для прокурорского надзора, назначением которого является борьба с правонарушениями в целях обеспечения строгого и точного исполнения законов. При его осуществлении проверяется не работа каких-либо учреждений, а лишь исполнение ими правовых предписаний. И согласно общему правилу устранением установленного прокурором правонарушения по его требованию занимается компетентный орган или уполномоченное на то должностное лицо.

Формы контроля и надзора, опираясь на их правовую природу, можно разделить на высшие и обычные (все остальные).

В качестве высшей формы контроля выступает контроль со стороны Конституционного Суда РФ, решения которого могут касаться деятельности любых органов законодательной и исполнительной власти на всей территории Российской Федерации. При этом стоит отметить, что в Конституции РФ не содержится прямого указания на то, что такие органы как Совет Федерации, Государственная Дума также обладают контрольными функциями. Но так как они имеют право обращаться в Конституционный Суд РФ по поводу несоответствия Конституции РФ различных нормативных актов, то таким опосредованным способом они, по существу, осуществляют контроль за их законностью<sup>21</sup>.

При более детальном анализе можно увидеть, что Совет Федерации РФ, опираясь на п. 3 ст. 105 Конституции РФ, обладает значительными контрольными функциями, так как имеет правом в течение пяти дней рассматривать все федеральные законы, принятые Государственной Думой РФ. Суть процесса рассмотрения выражается непосредственно в том, что, в первую

---

<sup>21</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, 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. С.248

очередь Совет Федерации РФ осуществляет проверку новых нормативных актов на их соответствие Конституции РФ, а также на предмет их целесообразности для государства. Если новый акт не проходит проверку в Совете Федерации, то для устранения обнаруженных в нем недостатков создается специальная согласительная комиссия. Исправленный закон вновь попадает в Государственную Думу на голосование о его принятии.

Совет Федерации осуществляет также контроль за деятельностью Президента, утверждая его указы о введении военного и чрезвычайного положений. Президент РФ также обладает контрольными функциями по отношению к Совету Федерации и Государственной Думе, так как, именно он подписывает все принятые ими законы и может отклонить любой их них из-за несоответствия Конституции РФ или отсутствия практической пользы для государства. В случае отклонения Президентом РФ какого-либо акта, Государственная Дума и Совет Федерации рассматривают его второй раз и могут снова проголосовать за его принятие. В таком случае Президент РФ обязан его подписать. Но и в этой ситуации его контрольные возможности не являются полностью исчерпанными. Президент РФ имеет право обратиться в Конституционный Суд РФ, который и вынесет уже окончательный вердикт.

Подобный государственный контроль со стороны высших органов власти называют верховным. Производной от данного вида контроля и является прокурорский надзор, так как он реализует свои функции от имени указанных органов, но сфера его воздействия иная, распространяется на все органы законодательной и исполнительной власти на всей территории Российской Федерации. Основное назначение же верховного контроля — это обеспечение законности в верхах, в центральных органах власти.

Наряду с законодательными и исполнительными органами власти контролирующими функциями обладают суды.

Верховный контроль за соблюдением законности в современной России помимо уже рассмотренного выше Конституционного суда осуществляют Высший Арбитражный и Верховный суды. Контрольными функциями обладают

и остальные нижестоящие суды, хотя он уже не является верховным. В тесном взаимодействии с судами находятся органы прокуратуры, так как прокуроры обладают правом непосредственного участия в рассмотрении судами разного рода дел, осуществляя надзор за законностью и обоснованностью выносимых судьями приговоров, решений, определений. Обычный (т.е. не верховный) контроль осуществляют в Российской Федерации помимо прокуратуры и другие государственные органы. Всего в рамках обычного контроля и надзора выделяют три дополнительных вида: общий, ведомственный и специализированный.

Общий контроль и надзор осуществляется краевыми и областными администрациями, а также органами местного самоуправления. Так как работа указанных органов власти четко привязана к определенной территории, то часто возникает ситуация, когда их действия отражают местные, а не общегосударственные интересы. В данных условиях особенно важен прокурорский надзор, который должен оперативно выявлять нарушения.

Ведомственный (внутренний) контроль осуществляется непосредственно в системе министерств и ведомств<sup>22</sup>. Как и в случае с общим контролем интересы того или иного ведомства могут ставиться на первое место, поэтому прокурорский надзор также необходим для своевременного выявления допускаемых нарушений. Являясь межведомственным, прокурорский надзор должен эффективно защищать охраняемые законом интересы государства и общества. Специализированный контроль и надзор связан с проверкой тех сфер производственной, хозяйственной и иной деятельности учреждений, которые связаны со строго определенным режимом работы. Осуществляется он различного рода государственными, ведомственными инспекциями: торговыми, техническими, санитарными и т.п.

Отношение прокурорского надзора к специализированным видам надзора или контроля носит двойственный характер. С одной стороны, законом оговаривается, что органы прокуратуры не вправе при выполнении своих

---

<sup>22</sup> Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. С.92

функций подменять различные инспекции, привлекая из специалистов в случае возникновения такой необходимости в ходе осуществления проверок. Но, с другой стороны — прокуратура также обязана осуществлять надзор за законностью выполняемых функций различными инспекциями.

Подводя итоги можно сделать выводы, что прокурорский надзор обладает собственными особенностями, отличающими его от других видов государственного контроля и надзора:

1) он тесно связан с верховным контролем, так как осуществляется свои функции от имени и по поручению высших органов власти РФ;

2) по целевому назначению прокурорский надзор носит строго специализированный характер, что выражается только в надзоре за соблюдением законности, так как прокуроры не управляют, а лишь надзирают за исполнением законов;

3) данный надзор имеет широкую сферу действия, так как распространяется на деятельность всех законодательных и исполнительных органов власти на всей территории России.

Таким образом, формы государственного надзора и контроля могут быть классифицированы по различным критериям. В настоящем исследовании они будут рассмотрены с позиции перспектив восстановления трудовых прав и законных интересов работников, поскольку государственный надзор и контроль выступает в качестве способа и формы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Каждая из рассмотренных форм реализуется в деятельности конкретных органов государственного надзора и контроля как непосредственно, так и путем определения форм реализации норм трудового права работодателем, что предполагает возложение на него соответствующих обязанностей. В последнем случае отдельные формы применения норм права органы государственного надзора и контроля реализуют опосредованно.

## **Глава 2. Роль государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

### **2.1 Возникновение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Уже в древних государствах наблюдалась необходимость в специальных органах надзора и контроля. Одновременно с их появлением складываются формы и методы контроля, например, за учетом доходов и расходов, государственных ресурсов и т.п. В некоторых древних государствах, например, в Китае, в VII-IX вв. до н.э. уже была выстроена четко продуманная система государственного управления, а, следовательно, и государственного контроля. В качестве примера можно привести ведомство обрядов, которое строго следило за довольно широким кругом действий, начиная от сбора налогов и, заканчивая исполнением норм поведения и соблюдением общественного порядка. В структуру государственного контроля также были включены структуры, осуществляющие контроль над хозяйственной деятельностью, в частности, добиваясь их эффективного использования без нарушения принятых в стране законов<sup>23</sup>.

В развитой шумерской цивилизации, в Древнем Египте, в период правления царя Соломона также в законах были зафиксированы нормы о контролируемых органах и их функциях. Например, легендарный правитель Израиля — царь Соломон в период возведения храма Бога Яхве заранее продумал систему управления, контроля и учета данного строительства.

В России также уже в древнерусский период ее истории было положено начало контрольной деятельности. В частности, речь идет об Уставе князя

---

<sup>23</sup> История Китая / Под ред. А. Меликсетова. - М.: МГУ, Оникс, 2004. - С. 99

Владимира и Русской Правдой Ярослава Мудрого.

По мере развития государства постепенно стали возникать органы, осуществляющие надзорно-контрольные функции за отдельными направлениями государственной и/или промышленной деятельности. Если говорить о надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства в целом и трудовых прав работников, в частности, то формирование данного направления в России началось в начале XIX в., т.е. в период существования в стране крепостного права.

Для начала XIX в. в России характерно существование двух типов промышленных фабрик, на которых использовался труд рабочих - вотчинных и посессионных. На фабриках первого типа трудились крепостные, которые полностью принадлежали их владельцам и, соответственно, не имели права на какую-либо защиту со стороны государственных органов. Для посессионных фабрик ситуация складывалась несколько иначе, именно с их возникновением и связано зарождение контроля за соблюдением прав в области труда. Под эти фабрики владельцы от государства получали землю. Крестьяне, проживавшие на ней и устроенные на построенную фабрику, получали оплату своего труда из государственной казны. Следовательно, государство оставляло за собой право вмешиваться в процесс регулирования труда данных рабочих. Например, рабочие могли обратиться к правительству с жалобами на владельца фабрики, если их не устраивала оплата труда или продолжительность рабочего времени. Развитие государственного контроля в сфере трудового законодательства уже в начале XIX в. вылилось в то, что правительство страны ввело практику утверждения особых положений для каждой посессионной фабрики. В указанных положениях, в частности, прописывался внутренний распорядок фабрики, регулировались все отношения работника и фабриканта<sup>24</sup>. Таким образом, правительство царской России, начиная с начала XIX в. начало на государственном уровне регулировать определенный круг отношений на рынке

---

<sup>24</sup> Туган-Барановский М.И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке / М.И. Туган-Барановский. - М.: Наука, 2017. - С. 174

труда.

Дальнейшее становление и функционирование контролирующих органов также связано с деятельностью промышленных предприятий. На протяжении XIX в. наблюдался постепенный рост количества наемных рабочих, что влекло за собой увеличение взаимных жалоб работодателей и работников. Например, М.И. Туган-Барановский писал: «Из сообщения московского генерал-губернатора князя Голицына от 1832 г. видно, что на московских фабриках как хозяева, так и рабочие «подавали беспрестанные жалобы друг на друга местному начальству».<sup>25</sup> Так как в то время было обычной практикой, что наемные рабочие трудились на фабриках какого-либо письменного оформления, то местные органы власти попадали в крайне затруднительное положение, пытаясь разобраться с поступившими жалобами. В результате, для российского государства стала весьма актуальной проблема создания соответствующего контроля со стороны государственной службы за отношениями в сфере наемного труда, а в более широком смысле, необходимо было выстраивать адекватную систему правового регулирования указанной сферы.

В итоге 24 мая 1835 г. было принято «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Нормы данного Положения сначала распространялись только на фабрики Москвы и Санкт-Петербурга и Москвы, но, показав положительные результаты от их использования, были распространены на остальные промышленные предприятия из других губерний. В соответствии с рассматриваемым Положением, в ведении владельцев промышленных предприятий находилось издание правил о порядке, который должен быть соблюден на фабрике. Параграф 6 Положения гласил: «Дабы рабочие в подробности знали внутренний распорядок фабрики, хозяину оной вменяется обязанность иметь на стенах рабочих комнат или конторы фабрики печатанные или писанные за его подписанием общие правила о порядке, который должен быть соблюден работниками на оной». Среди прочего, Положением также

---

<sup>25</sup> Там же. - С. 176



предписывалось письменно оформлять условия найма, рабочие не имели права уйти ранее обусловленного договором срока и требовать повышения заработной платы. В свою очередь, владелец предприятия имел право уволить рабочего, предупредив его об этом за две недели. Контроль за выполнением фабрикантами указанных положением обязанностей возлагались на местные органы.

Дальнейшее развитие государственного контроля и надзора в сфере регулирования трудовых отношений связано с отменой крепостных отношений и развитием крупного машинного производства. Два этих фактора в совокупности способствовали росту использования наемной рабочей силы и формированию свободного рынка труда.

1 июня 1882 г. был издан Закон «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Этот акт не только встал на защиту труда несовершеннолетних, но и предусмотрел зачатки правового механизма обеспечения принятых норм. Согласно указанному закону, на труд до 12 лет устанавливался запрет, а работа детьми от 12 до 15 лет могла осуществляться не более 8 часов в день, причем она должна была проходить не менее, чем в два этапа, т.е. дети не могли работать более 4 часов подряд. Полностью запрещалось использовать детский труд по ночам — с 9 часов вечера до 5 утра, а также по воскресеньям и на вредных производствах. Владельцы предприятий должны были «предоставлять возможность» детям, не имевшим свидетельства об окончании по меньшей мере одноклассного народного училища или приравниваемого к нему учебного заведения, посещать школы не менее 3 часов в день или 18 часов неделю.

Пе

рвонаначально предполагалось распространить закон о работе детей на все промышленные заведения, но Государственный совет признал более осторожным на первое время ограничить сферу его действия фабриками. Для надзора «за исполнением постановления о работе и обучении малолетних»

законом была учреждена особая фабричная инспекция, подчиненная Министерству финансов<sup>26</sup>. В качестве целей деятельности вновь создаваемых фабричных инспекций были названы следующие:

- контроль за исполнением на местах фабричного законодательства;
- непосредственное проведение в жизнь норм фабричного законодательства;
- наблюдение за практикой выполнения фабричного законодательства;
- изучение вопросов, подлежащих регулированию нормами фабричного законодательства.

В рамках реализации поставленных целей фабричная инспекция, включавшая в свой состав 20 человек, должна была выполнять следующие задачи:

- наблюдение за исполнением постановлений о занятиях малолетних;
- составление протоколов о нарушениях и передача таких протоколов в надлежащие судебные установления.

Владельцы промышленных предприятий должны были беспрепятственно пропускать инспекторов фабричной комиссии на территорию фабрик для их осмотра, а также для ознакомления с процессом производства. Также фабриканты обязаны были оказывать чинам фабричной инспекции содействие и исполнять их законные требования.

Дальнейшее развитие институт фабричной инспекции получил в 1886 г. в связи с принятием 3 июня 1886 г. Высочайше утвержденного мнения Государственного совета «По проекту правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции». Закон 3 июня 1886 г. предоставлял фабричной инспекции широкие полномочия по урегулированию

---

<sup>26</sup> Баранов Ю. В. Разработка закона «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882 г. // Вестник Московского государственного областного университета : Серия «Юриспруденция». -2014. - №3. - С. 9

взаимоотношений между рабочими и предпринимателями. Согласно ст. 7, на фабричных инспекторов была возложена обязанность «по принятию мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими, путем расследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон».<sup>27</sup> Новый документ более детально очерчивал круг надзорных и контрольных полномочий инспекторов, которые прописывались в специальном разделе «Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимоотношениях фабрикантов и рабочих».

11 июня 1894 г. дополнительно к вышеуказанному закону министром финансов С.Ю. Витте был выпущен «Наказ чинам фабричной инспекции»,. Важно отметить, что сразу после своего возникновения фабричная инспекция не обладала какими-либо конкретными полномочиями, позволявшими бы ей оказывать воздействие на нарушителей принятых вышеописанными документами норм. Только 12 июня 1894 г. появится документ, разъясняющий, что против провинившихся могут быть применен штраф в размере 100 руб.

Процесс оформления окончательной структуры фабричной инспекции был завершён 7 июня 1899 г. с принятием закона, согласно которому были установлены фабричные округа и главное фабричное присутствие для высшего руководства органами фабричного надзора.

Процесс становления государственного надзора и контроля за сферой трудовых отношений в России также был тесно связан с развитием профсоюзного движения. Например, 4 марта 1906 г. вступили в силу Временные правила «О профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий».

Еще в конце 80-х гг. XIX в. в ходе стачечного движения в России на

---

<sup>27</sup> Глазунов С.Р. Роль фабричной инспекции в разрешении острых социально-трудовых конфликтов в России в конце XIX – начале XX в. // Рабочие – предприниматели – власть в конце XIX – начале XX в.: социальные аспекты проблемы: материалы V Междунар. науч. конф.: в 2 ч. / отв. ред., сост. А. М. Белов. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2016 – Ч. I. – С. 113

отдельных заводах возникали временные комиссии, делегатские собрания и другие представительные органы рабочих. Эти объединения были малочисленные, действовали разрозненно, создавались, как правило, на период отдельных акций. Они явились предшественниками массовых профессиональных союзов, которые стали образовываться в период первой русской революции 1905-1907 гг. в целях организации борьбы трудящихся за улучшение условий труда и экономического положения рабочих. Например, только в марте 1905 г. возникли заводские профсоюзные организации на Путиловском, Обуховском, Семянниковском и других крупных металлообрабатывающих заводах Санкт-Петербурга.

4 марта 1906 г. был издан закон о профсоюзах - «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий. Это был первый документ, определивший правовое положение профсоюзов в России. «Временные правила» не обеспечивали свободной деятельности профсоюзов, строго регламентировали порядок их создания.

В целом, можно говорить о том, что к началу XX в. в России в сфере трудовых отношений сложился большой пласт подзаконных актов, которые были направлены на ограничение объема хозяйской власти, расширение и защиту прав работников, ибо ранее отсутствие надлежащего государственного вмешательства и приводило к несправедливости работников.

Большую роль в дальнейшем процессе становления государственного контроля и надзора за соблюдением трудовых прав работников сыграло принятие в 1913 г. Устава о промышленном труде, ставшего основным источником фабрично-трудоу законодательства. Некоторые авторы даже рассматривают его как прообраз будущих российских кодексов о труде.<sup>28</sup>

Согласно Уставу о промышленном труде, в качестве органов высшего наблюдения за соблюдением на фабриках порядка выступало Главное по

---

<sup>28</sup> Сабельфельд Т. Ю. Возникновение государственного надзора и контроля за исполнением трудового (фабричного) законодательства: проблем. лекция/ Новосибир. гос. аграр. ун-т, юрид. фак. – Новосибирск, 2015. - С.10

фабричным и горнозаводским делам присутствие. А надзор за соблюдением на фабриках должного благоустройства должно было осуществлять местное губернское начальство.<sup>29</sup>

В целом, можно также отметить, что в царской России государственный контроль и надзор за сферой защиты трудовых прав работников только начинает формироваться и обладал небольшой степенью вмешательства в отношения между работниками фабрик и их хозяевами.

После революции процесс формирования государственного надзора и контроля за сферой трудовых отношений был продолжен. Уже 29 октября 1917 г. был принят Декрет СНК о 8-часовом рабочем дне, а в декабре 1918 г. – КЗоТ РСФСР. Первый КЗоТ РСФСР содержал в себе целый раздел «Об охране труда», согласно которому контроль и надзор за соблюдением прав работников возлагалось на инспекцию труда, на технических инспекторов и на представителей санитарного контроля.

Дополнительно к вышеперечисленным действиям органам трудовой инспекции вменялась обязанность принимать экстренные меры к устранению условий, угрожающих жизни и здоровью рабочих, которые не были предусмотрены действующим законодательством.

Для регулирования деятельности контрольных и надзорных органов в советский период издавались необходимые инструкции и распоряжения Народным комиссариатом труда, а также указания от технического подотдела местного отдела труда и Народного комиссариата здравоохранения в части санитарного надзора.

Новым этапом в развитии государственного надзора и контроля за соблюдением прав работников стало принятие КЗоТ РСФСР 1922 г., а также различных законов в 30-40-е гг.

Начиная с 1922 г., наряду с трудовыми инспекциями, впервые в истории России контрольными и надзорными функциями стали обладать и профсоюзы.

---

<sup>29</sup> Семеновых С.М. Формирование условий, защищающих интересы трудящихся, в Уставе о промышленном труде 1913 г. // Юридическая наука. - 2015. - №4. - С. 13

В частности, согласно КЗоТ РСФСР 1922 г., профсоюзы получили право «наблюдать за точным исполнением администрацией предприятия, учреждения или хозяйства установленных законом норм по охране труда, социальному страхованию, выплате заработной платы, правил санитарии и техники безопасности и пр., а равно содействие государственным органам охраны труда». Но как независимый контролирующий орган профсоюзы существовали только до 1933 г., когда они были встроены в государственную систему. С 1933 г. стало обычной практикой существование при профсоюзах государственных инспекций труда.

В 1970 г. были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, которые явились первым общесоюзным кодифицированным актом о труде. А 9 декабря 1971 г. был принят КЗоТ РСФСР, который вступил в силу 1 апреля 1972 г. В КЗоТ РСФСР 1971 г. вопросам государственного контроля и надзора была посвящена глава 17 «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде». Законом оговаривалось, что контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется специально уполномоченными государственными инспекциями и органами, которые являются независимыми от администраций каких-либо предприятий или профсоюзов. За профсоюзами, в свою очередь, сохранялись техническая и правовая инспекции труда. Дополнительный контроль и надзор за сферой трудовых отношений осуществляли Советы депутатов трудящихся и их исполнительные и распорядительные органы, а также министерства и ведомства.

Дальнейшее развитие государственного надзора и контроля в целом и прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства связано уже с историей современной России.

Согласно ч. 1 ст.353 ТК федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

- работодателями, являющимися юридическими лицами, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности;

- работодателями - физическими лицами, заключившими трудовые договоры с работниками.

Это значит, что компетенцией федеральной инспекции труда охватывается деятельность всех работодателей, заключивших трудовые договоры с работниками. Кроме того, к ней также относится деятельность тех работодателей, которые заключили гражданско-правовые договоры, предусматривающие использование личного труда физических лиц, являющихся исполнителями по указанным договорам (отношения, возникшие на основании данных договоров, могут быть признаны трудовыми отношениями в порядке, установленном ст. 19.1 ТК РФ). Одновременно подчеркнем, что признание трудовыми отношений, возникших на основании договоров гражданско-правового характера, может быть осуществлено двумя путями:

- заказчиком по гражданско-правовому договору, предусматривающему использование личного труда, на основании письменного заявления исполнителя по данному договору;

- судом при обращении исполнителя по гражданско-правовому договору или при направлении материалов государственной инспекцией труда в субъекте РФ, а также иными субъектами при наличии у них соответствующей компетенции (например, органами прокуратуры в порядке ст. 45 ГПК РФ).

Часть 2 ст.353 ТК РФ предусматривает, что государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Если федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда, то данный вид государственного контроля (надзора) - иными органами

государства, специализированно осуществляющими надзор именно в этих отраслях деятельности. Как правило, такими органами осуществляется государственный контроль (надзор) в области охраны труда. Нетрудно заметить, что полномочия, реализуемые федеральной инспекцией труда, значительно масштабнее по количеству поднадзорных субъектов, по объему проверяемой документации, нежели надзор, осуществляемый органами государства в конкретных отраслях деятельности. Эти полномочия условно можно соотнести как общее и частное.

Субъектами ведомственного контроля являются федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления. Осуществляя ведомственный контроль, уполномоченные органы вправе требовать от подведомственных им организаций соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но не имеют права привлекать их к административной ответственности за нарушение трудовых прав работников.

Более подробно данные вопросы регламентируются в подзаконных нормативных правовых актах, принимаемых профильными органами исполнительной власти по вопросам труда и занятости, созданными в субъектах РФ.

На муниципальном уровне принимаются нормативные правовые акты, более подробно регламентирующие осуществление соответствующего контроля в организациях, подведомственных органам местного самоуправления.

## **2.2 Становление и развитие государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Итак, переход России к рыночным отношениям привел к необходимости полного обновления законодательства, в том числе касающегося и трудовых



отношений, а также осуществления государственного контроля и надзора за данной сферой. Обновление, конечно, началось с принятия Конституции Российской Федерации.

В Конституции РФ (ст. 37) закреплено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, запрещается принудительный труд и гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

К числу законов, которыми устанавливается ответственность за нарушение трудовых прав, относятся Уголовный кодекс РФ и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ).

Осуществляя государственный надзор, федеральная инспекция труда тем самым реализует функцию государства, ради которой она и была создана. Заметим, что в 1994 году при создании Рострудинспекции законодатель отождествил ее функцию с задачей. Данная оплошность законодателем была исправлена путем разъединения в ТК РФ функций и задач федеральной инспекции труда<sup>30</sup>.

Надо сказать, что законодатель до сих пор не определился с содержанием основной функции. Так, анализ ст. 356 ТК РФ показывает, что законодатель под полномочиями федеральной инспекции труда раскрыл содержание основной функции инспекции, поскольку в исследуемой норме закрепляются развивающие и детализирующие данную функцию направления деятельности. Примечательно, что в п. 6 ранее действовавшего Положения о федеральной инспекции труда перечисленные в ст. 356 ТК РФ полномочия именовались как функции инспекции. Подобное разночтение и отсутствие единого подхода к определению полномочий и функций федеральной инспекции труда самым негативным образом сказывалось на их применении. В настоящее время функции закреплены в ст. 356 ТК РФ, а полномочия федеральной инспекции

---

<sup>30</sup> Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С.59

труда - в ст. 357 ТК РФ.

До 2013 года основа осуществления федеральной инспекцией труда федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состояла в выявлении, пресечении нарушений трудовых прав работников и наказании работодателя. Существовавшая и внедрявшаяся с момента возникновения федеральной инспекции труда до настоящего времени модель санкции, несомненно, давала положительные результаты. Это была модель реагирования на нарушения трудовых прав работников. Работодателей привлекали к административной ответственности за любой проступок, за любое нарушение трудовых прав работников, поскольку государственный инспектор труда был не вправе применить предупреждение как административное наказание, так как редакция ст. 5.27 КоАП РФ (до 1 января 2015 г.) не предусматривала этой санкции.

Однако такая политика в сфере надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не только не искоренила нарушения трудовых прав работников, но и привела к устойчивому сохранению (в некоторые годы даже к увеличению) нарушений работодателями трудовых прав работников и совершению несчастных случаев на производстве<sup>31</sup>.

Осуществляя федеральный государственный надзор, федеральная инспекция труда тем самым реализует функцию государства, ради которой она и была создана, - обеспечение федерального государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Осуществить надзор федеральной инспекцией труда - это значит предупредить правонарушение и в случае выявления нарушений трудовых прав работников потребовать их

---

<sup>31</sup> Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 гг.), утв. распоряжением Правительства РФ от 5 июня 2015 г. // <http://rostrud.ru>.

восстановления.

Ученые обращают внимание на то, что необходимо в полной мере использовать несудебные механизмы защиты прав, в том числе и трудовых прав, поскольку их процедура менее формализована и более оперативна<sup>32</sup>, чем судебная защита. Безусловно, федеральная инспекция труда в своей деятельности должна способствовать восстановлению нарушенных трудовых прав работников, предупреждая возникновение индивидуальных трудовых споров. Конечно, если федеральная инспекция труда не восстановит нарушенные трудовые права работника, то работник вправе обратиться в суд за разрешением неурегулированных трудовых разногласий. Это значит, что федеральная инспекция труда не смогла предотвратить возникновение индивидуального трудового спора.

Если развивать далее эту мысль, то можно предложить установление для работника немалой суммы государственной пошлины по трудовым спорам и одновременно выплаты значительных размеров компенсаций стороне (работнику или работодателю), которая смогла бы доказать впоследствии в суде необоснованность и незаконность нарушений ее трудовых прав. В этом случае работник, зная о необходимости уплаты государственной пошлины (отнюдь не маленького размера), а работодатель - о последующих компенсациях, будут вынуждены искать компромиссные варианты разрешения трудовых разногласий, обращаясь в суд только в исключительных случаях.

Однако вернемся к действующему законодательству. В современных условиях работодатель не должен постоянно находиться под прессингом государственных инспекторов труда, и с учетом содержания цели трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ) необходимо соблюдать его интересы, интересы государства и работников. Правда, также важно соблюдать баланс этих интересов, не допуская их неоправданного перемещения в ту или иную сторону.

Баланс интересов работников, работодателей и государства можно

---

<sup>32</sup> Гошуляк В.В., Романовский Г.Б., Синцов Г.В. Состояние и задачи реализации, обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации (ответы ученых) // Конституционное и муниципальное право. 2014. № 1. С. 32

сохранить с помощью социального диалога. Представляется, что социальный диалог способствует предупреждению и устранению нарушений трудовых прав. И немаловажную роль в обеспечении социального диалога должны играть органы государства. Они выступают той движущей силой, которая способна не просто устанавливать нормы, применяющиеся для сохранения равновесия в отношениях «работник - работодатель», а также требовать от сторон правоотношений неукоснительного соблюдения этих норм и, самое главное, способна участвовать в примирении работников и работодателя в возникших трудовых разногласиях. Подчеркнем, что основная задача деятельности органов государства, осуществляющих надзор, и прежде всего федеральной инспекции труда - это предупредить правонарушение, предотвратить обращение работников (может быть, и работодателя) в органы по рассмотрению и разрешению трудовых споров, не довести трудовое разногласие до трудового спора. Не случайно в нормах КоАП РФ (например, ст. 5.27 КоАП РФ) восстановлено такое административное наказание, как предупреждение, имевшее место в КоАП РСФСР, действовавшем до 1 июля 2002 года<sup>33</sup>.

Несомненно, в интересах государства проводить не карательную политику в сфере труда, направленную на устрашение работодателя, а политику заинтересованности, прежде всего работодателя, в соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В современных условиях федеральная инспекция труда выработала основные предпочтения, выражающиеся в обеспечении соблюдения работниками и работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (эти направления нашли свое выражение и в Концепции, разработанной на 2015 - 2020 гг.):

- 1) реализация проекта «Открытая инспекция труда»;

---

<sup>33</sup> Право и экономическая деятельность: современные вызовы: монография / Е.Г. Азарова, А.А. Аюрова, М.К. Белобабченко и др.; отв. ред. А.В. Габов. М.: ИЗиСП, Статут, 2015. С.72

2) внедрение системы внутреннего контроля работодателя (например, с помощью интернет-сервиса «Электронный инспектор» и т.д.);

3) экономическая мотивация работодателя к соблюдению требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) инвентаризация актов трудового законодательства, формирование их актуального перечня, выработка наиболее простой и понятной формы к их доступу;

5) предоставление приоритета в проверках «проблемным» отраслям хозяйства (строительство, вредные, опасные производства и т.д.), нуждающихся в постоянной «опеке» со стороны федеральной инспекции труда;

б) повышение уровня профессиональной подготовки государственных инспекторов труда.

В частности, для реализации модели соответствия и развития социального диалога представляется необходимым проанализировать содержание этих направлений.

Заслуживает всемерной поддержки и одобрения внедрение на территории всей России в практику работы федеральной инспекции труда комплекса мероприятий «Открытой инспекции труда», включая «Онлайнинспекцию» и мобильную инспекцию труда.

26 декабря 2013 года на заседании Общественного совета была одобрена Концепция обеспечения трудовых прав и государственных гарантий работников и работодателей - «Открытая инспекция труда». Запущенная «Онлайнинспекция.рф» позволяет гражданину контролировать не только законность деятельности работодателя, но и работу государственной инспекции труда в субъекте РФ, что также будет способствовать росту числа обращений и количества выявляемых правонарушений.

В рамках «Открытой инспекции труда» 5 ноября 2013 года начала свою работу «Онлайнинспекция.рф», созданы консультационные сервисы, горячие линии и т.д., которые в конечном счете привели к функционированию проекта

«Электронный инспектор». Согласно Концепции на 2015 - 2020 гг. предполагается, что субъекты РФ будут осуществлять привлечение многофункциональных центров (далее - МФЦ), обеспечивая в них доступ к интернет-порталу (онлайнинспекция.рф)<sup>34</sup>.

Между тем есть опасность выхолащивания знаний ТК РФ у государственных инспекторов труда, поскольку с помощью навигатора, работу которого предусматривает сайт Роструда, предполагается определить пошаговые инструкции инспекторам труда для восстановления нарушенных трудовых прав. Если внимательно проанализировать Концепцию на 2015 - 2020 годы в части определенности надзора, то предложение о создании базы знаний с обеспечением единообразного понимания требований законодательства работодателями, работниками и государственными инспекторами труда сопряжено с минимизацией знаний инспекторов труда.

Базой знаний невозможно предусмотреть все ситуации, которые встречаются на практике при реализации положений ТК РФ. Существует такая правовая категория, как административное усмотрение, применение которой в подобных ситуациях позволяет дифференцировать подход к работодателям, нарушающим положения ТК РФ. В противном случае инспектор превращается в «живой компьютер». Видимо, необходимо разработать не базу знаний, а основы понимания ТК РФ. Иными словами, четко обозначить принципы, которыми следует руководствоваться инспекторам, работникам и работодателям при применении ТК РФ. Эти принципы необходимо отразить на официальных сайтах Роструда и государственных инспекций труда в субъектах РФ, в буклетах и иных информационных материалах, размещаемых как в средствах массовой информации, так и на стендах.

Введение для работодателя режима самоинспектирования путем внедрения системы проверочных листов можно признать мерой предупреждения нарушений трудовых прав работников, осуществляемой без

---

<sup>34</sup> 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. С.156

посещения государственным инспектором труда работодателя. Одним из элементов этой системы является электронный ресурс «Электронный инспектор», использование которого позволяет исключительно на примитивном уровне проверить соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Представляется, машина не сможет заменить государственного инспектора труда, она его может лишь подменить, причем на весьма низком по качеству уровне. Надо отметить упрощенность проверочного мероприятия, проводимого с помощью электронного инспектора. На практике инспектор более тщательно изучает документы и проводит проверки. Нам представляется, что излишняя простота системы «Электронный инспектор» создает у работодателя ложное представление об отсутствии внимательного соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и допускает возможность небрежного его понимания.

С одной стороны, «Электронный инспектор» позволит стимулировать работодателя к соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что, несомненно, очень важно. С другой стороны, режим самоинспектирования «усыпляет» работодателя, приучает его лишь к минимальному соблюдению трудовых прав работников. Наивно думать, что у работодателя нет минимальных знаний норм трудового права и он не знает, как правильно оформлять трудовые отношения, переводить работника на другую работу или прекращать трудовые договоры. Для него существеннее экономическая выгода от соблюдения или несоблюдения этих норм.

Представляется перспективным предложить работодателю увеличить срок проведения плановых проверок, например, установить его раз в 5 лет при успешной ежегодной инспекции с помощью электронного ресурса «Электронный инспектор», за исключением риск-ориентированных отраслей (их вообще следует проверять чаще). В случае же отсутствия положительного результата при электронном инспектировании хотя бы один раз данного

работодателя следует подвергнуть внеплановой проверке. Это позволит ограничить право работодателя на исключение из плана проверок при электронном инспектировании и стимулировать его деятельность в правовом русле соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

«Электронный инспектор» - это аналог аудита, только без привлечения третьих лиц. Думается, что в настоящее время уже возможны внедрение системы аудита, а также разработка и принятие федерального закона «О трудовом аудите», в котором требуется закрепить цели, функции, задачи, полномочия тех организаций, которые будут осуществлять государственный и негосударственный аудит, периодичность аудита и соответствующие льготы для работодателей, использующих эту систему.

Негосударственный трудовой аудит, осуществляемый любой организацией или индивидуальным предпринимателем без образования юридического лица, возможен как альтернатива государственному аудиту и может включать в себя обращение к аудиторским организациям, оказывающим такие услуги. С учетом современного законодательства право аудита может быть предоставлено саморегулируемым организациям, в которые объединяются индивидуальные предприниматели, или страховым организациям. В отношении негосударственного трудового аудита правильнее было бы законодательно закрепить:

- во-первых, признание его обязательным аудитом по аналогии с финансовым аудитом, который проводится аудиторскими организациями;
- во-вторых, обязательную аккредитацию аудиторов в сфере труда при Роструде и получение лицензии и, опять же по аналогии с финансовым аудитом или получением специального документа экспертом для осуществления специальной оценки условий труда, с обязательной сдачей экзаменов, принимаемых (возможно) конкретными специалистами Роструда;
- в-третьих, наличие ответственности трудовых аудиторов в виде, например, лишения лицензии на 5 лет или бессрочно при выявлении нарушений



в деятельности аудитора.

Руководители и иные должностные лица организаций, сотрудники работодателей - физических лиц могут быть привлечены к:

- дисциплинарной ответственности;
- материальной ответственности;
- административной ответственности;
- уголовной ответственности.

Работодатели - физические лица могут быть привлечены к:

- материальной ответственности;
- административной ответственности;
- уголовной ответственности.

Работодатели - юридические лица могут быть привлечены к:

- материальной ответственности;
- административной ответственности.

Основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности предусмотрены ТК РФ (ст. ст. 192 - 195). Основания и порядок привлечения к материальной ответственности также предусмотрены ТК РФ (ст. ст. 232 - 250). Основания и порядок привлечения к административной ответственности предусмотрены КоАП РФ. Основания и порядок привлечения к уголовной ответственности предусмотрены УК РФ.

Отсутствие уважительных причин пропуска срока обращения в суд является основанием для отказа в удовлетворении административного иска.

Срок рассмотрения административного дела об оспаривании решений, действий (бездействия) государственного инспектора труда составляет 1 месяц.

По данной категории административных дел обязанность доказывания распределена следующим образом.

Административный истец (гражданин, организация, оспаривающие решение, действие (бездействие)) обязан доказать:

- 1) факт нарушения их прав, свобод и законных интересов;
- 2) соблюдение сроков обращения в суд.

На административном ответчике (государственном инспекторе труда) лежит обязанность доказать:

1) наличие полномочий на принятие оспариваемого решения, совершение оспариваемого действия (бездействия);

2) соблюдение порядка принятия оспариваемого решения, совершения оспариваемого действия (бездействия);

3) наличие предусмотренных законом оснований для принятия оспариваемого решения, совершения оспариваемого действия (бездействия);

4) соответствие принятого решения, совершенного действия (бездействия) нормативным правовым актам, регулирующим спорные отношения.

Учеными отмечается неэффективность надзора с помощью преимущественного рассмотрения жалоб. Жалоба может быть подана:

- в письменной форме на личном приеме;

- в письменной форме по почте;

- в электронном виде жалоба может быть подана заявителем через:

а) официальный сайт Роструда в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

б) федеральную государственную информационную систему "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)";

в) портал федеральной государственной информационной системы досудебного обжалования с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Жалоба должна содержать:

- наименование органа, предоставляющего государственную услугу, должностного лица органа, предоставляющего государственную услугу, либо федерального государственного служащего, решения и действия (бездействие) которых обжалуются;

- фамилию, имя, отчество, место жительства заявителя - физического лица либо наименование, место нахождения заявителя - юридического лица, а также

номер (номера) контактного телефона, адрес (адреса) электронной почты (при наличии) и почтовый адрес, по которым должен быть направлен ответ;

- сведения об обжалуемых решениях и действиях (бездействии) органа, предоставляющего государственную услугу, его должностного лица либо федерального государственного служащего;

- доводы, на основании которых заявитель не согласен с решением и действием (бездействием) органа, предоставляющего государственную услугу, его должностного лица либо федерального государственного служащего. Заявителем могут быть представлены документы (при наличии), подтверждающие доводы заявителя, либо их копии.

Жалоба рассматривается органом, предоставляющим государственную услугу, порядок предоставления которой был нарушен вследствие решений и действий (бездействия) органа, предоставляющего государственную услугу, его должностного лица либо федеральных государственных служащих. В случае если обжалуются решения руководителя органа, предоставляющего государственную услугу, жалоба подается в вышестоящий орган (в порядке подчиненности). При отсутствии вышестоящего органа жалоба подается непосредственно руководителю органа, предоставляющего государственную услугу. Жалоба подлежит регистрации не позднее следующего рабочего дня со дня ее поступления и рассматривается в течение 15 рабочих дней со дня ее регистрации. В случае обжалования отказа в приеме документов, в исправлении допущенных опечаток и ошибок или нарушения установленного срока таких исправлений жалоба рассматривается в течение 5 рабочих дней со дня ее регистрации. По результатам рассмотрения жалобы принимается решение об удовлетворении жалобы либо об отказе в ее удовлетворении.

Ответ по результатам рассмотрения жалобы направляется заявителю не позднее дня, следующего за днем принятия решения, в письменной форме. В случае если жалоба была направлена через портал системы досудебного обжалования, то и ответ заявителю направляется посредством этой системы.

«Вместо того чтобы концентрироваться на обработке жалоб работников,

для инспекторов было бы более эффективным, если бы они взяли на себя инициативу по проведению выборочных проверок отраслей и предприятий, которые проявляют признаки несоблюдения требований законодательства, либо приложили согласованные усилия для обеспечения исполнения конкретных положений ТК РФ, которые, как им представляется, нарушаются наиболее часто»<sup>35</sup>. Стало быть, рассмотрение жалоб работников (внеплановый надзор) препятствует осуществлению планового надзора федеральной инспекцией труда. Думается, что исключение полномочий рассмотрения жалоб работников будет только способствовать эффективности реализации надзорной функции и реальной профилактике нарушений трудовых прав работников.

Передача полномочий по рассмотрению жалоб работников означает, что за нарушения трудовых прав работников вышепредложенные нами субъекты рассмотрения этих жалоб не вправе будут привлекать работодателей к административной ответственности. При этом подчеркнем, что при проведении плановых проверок федеральная инспекция труда при выявлении нарушений трудовых прав работников будет их (права) восстанавливать и привлекать к административной ответственности виновных лиц. Рассмотрим эти варианты.

А. Если передать рассмотрение жалоб работников организациям или индивидуальным предпринимателям, осуществляющим негосударственный трудовой аудит, то важно предусмотреть это делегирование в ТК РФ, как и возможность существования таких субъектов защиты.

Б. Если передать рассмотрение жалоб работников в трудовой арбитраж, то необходимо расширить его компетенцию: в настоящее время трудовыми арбитрами рассматриваются и разрешаются только коллективные трудовые споры<sup>36</sup>. Вместе с тем, если бы Трудовой арбитражный суд в г. Москве регулировал как коллективные, так и индивидуальные трудовые споры,

---

<sup>35</sup> Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: Монография. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 129

<sup>36</sup> 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. С.187

результат его деятельности был бы весомее. Рассмотрение обращений работников могло бы происходить с помощью трудовых арбитров, которые предотвращали бы возникновение трудовых споров. В этом плане следует согласиться с тем, что система социального партнерства должна опираться на развитую и эффективную систему институтов досудебного урегулирования трудовых споров.

Повышение уровня профессиональной подготовки государственных инспекторов труда может быть обеспечено внедрением профессиональных стандартов. Думается, что необходимо заключать служебные контракты с теми претендентами на должность государственного инспектора труда, которые, будучи бакалаврами, закончили магистратуру по направлениям гражданско-правового или экономического цикла. Соответственно, установить график прохождения ими повышения квалификации в конкретных образовательных учреждениях. Их перечень должен быть размещен на сайте Роструда.

### **Глава 3. Проблемы и перспективы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права в Российской Федерации на современном этапе**

#### **3.1. Анализ современного состояния государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

На современном этапе полномочия по осуществлению проверочных мероприятий органами прокуратуры в сфере исполнения трудового законодательства вытекают из ст. 1 ФЗ от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». В качестве примера можно рассмотреть следующую ситуацию. Руководство одной из частных клиник г. Москвы получило факс из прокуратуры о том, что на днях к ним придет прокурор с проверкой. Поскольку нарушений закона компания не допускала, проверка не испугала администрацию. Однако время для нее было выбрано крайне не удачно, так как сотрудники готовились к научной конференции международного значения. В такой ситуации руководитель частной клиники задался вопросом, можно ли отсрочить проверку, перенеся ее на неделю. Да еще так, чтобы в больнице не подумали, что компания ищет способы уйти от проверки.

Как справедливо указывает О.С. Опеньшев, согласование начала проверочных мероприятий в отечественном законодательстве не регламентировано<sup>37</sup>.

Прокурорские проверки проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором. При наличии оснований для проверки сотрудники прокуратуры вправе провести ее, несмотря на то, что ранее (пусть даже неделю

---

<sup>37</sup> Опеньшев О.С. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде // Законность. - 2016. - №5. - С. 10

или две назад) с подобной проверкой уже приходили инспекторы ГИТ. Кроме того, на практике бывает так, что работники прокуратуры требуют от инспекции труда предоставить материалы проверки той или иной организации. Не исключено, что изучение такой документации покажет: проверка ГИТ проведена поверхностно, необходимые факты не нашли должного юридического оформления, а виновные лица не были привлечены к административной ответственности. В результате повторных проверочных мероприятий прокуратура может принять меры как в отношении организации, так и самой инспекции труда.

Пример, когда прокуратура оперативно реагирует на информацию, поступившую от ГИТ, является наиболее правильным вариантом действий прокурорских работников в случае, если цели и тематика проверок органов прокуратуры и ГИТ совпадают. Однако если круг вопросов, возникших у надзорного ведомства, шире, а также имеются иные факты, нуждающиеся в уточнении, то работники прокуратуры вправе самостоятельно осуществить все необходимые проверочные мероприятия.

Прокурорский надзор может осуществляться также в виде невыездной (документарной) проверки. Сущность данной проверки состоит в том, что работник прокуратуры вызывает для дачи объяснений нужных ему лиц и истребует необходимую документацию, находясь в своем рабочем кабинете. В процессе проверочных мероприятий он изучает предоставленные по запросу материалы. Рострудом заключено соглашение о сотрудничестве с еще одним общероссийским объединением профсоюзов - Конфедерацией труда России. Предметом Соглашения о сотрудничестве от 10 июня 2011 г. названо взаимодействие сторон в защите трудовых прав работников и прав профсоюзов, представляемых Конфедерацией труда России, в выявлении, устранении и предупреждении нарушений их прав с использованием в этих целях имеющихся у сторон информационных, организационных и правовых ресурсов в планировании и реализации мероприятий. Формы взаимодействия в рамках данного Соглашения аналогичны формам, поименованным в вышеуказанном

Соглашении между Рострудом и Федерацией Независимых Профсоюзов России. Более тесное сотрудничество и взаимодействие в рассматриваемом вопросе складывается с органами прокуратуры:

1) во-первых, они обобщают поступившие ежегодные планы проведения плановых проверок и направляют их в Генеральную прокуратуру РФ, которая формирует ежегодный сводный план проведения плановых проверок и размещает его на своем официальном сайте в срок до 31 декабря текущего календарного года;

2) во-вторых, органы прокуратуры согласовывают проведение внеплановой выездной проверки работодателей при причинении вреда или при угрозе его причинения жизни, здоровью граждан, возникновении или угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

4) в-третьих, прокуроры вправе возбудить дело об административном правонарушении в сфере труда и направить соответствующее постановление в инспекцию труда для рассмотрения вопроса о привлечении виновного к административной ответственности. Такой порядок связан с тем, что рассмотрение дел об административных правонарушениях в сфере труда находится в компетенции инспекции труда;

5) в-четвёртых, в свою очередь, инспекция труда направляет в органы прокуратуры и в следственные органы Следственного комитета РФ материалы проверок в целях привлечения работодателей к уголовной ответственности.

Не имея возможности ознакомиться с материалами проведенной в отношении него проверки, работодатель вынужден только пассивно ожидать представления или протеста прокурора по почте, а также вызова в прокуратуру для вынесения предостережения о недопустимости нарушения закона. Имея на руках эти бумаги, учреждение может считать основную фазу прокурорских проверочных мероприятий завершённой.

Ответом на протест является приказ или распоряжение об отмене или внесении изменений в правовой акт, который был опротестован. В случае несогласия с требованиями, изложенными в протесте прокуратуры,



работодатель должен в указанный срок дать мотивированный ответ.

Представление прокурора. Представление подлежит рассмотрению непосредственно после его получения. Кроме того, в ч. 1 ст. 24 Закона о прокуратуре указано, что в течение месяца должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих, с последующим сообщением результатов принятых мер прокурору в письменной форме.

Ответ на представление подписывается должностным лицом, которому оно адресовано. В ответе должна быть отражена деятельность, связанная с устранением отмеченных в представлении нарушений и принятием профилактических мер, направленных на их недопущение.

Срок исполнения, указанный в протесте или представлении, начинает исчисляться со дня получения этих документов. Буквальное исполнение всех требований, содержащихся в представлении прокуратуры об устранении нарушений трудового законодательства, и направление ответа строго в указанный срок (равно как и удовлетворение протеста) является фактическим окончанием прокурорской проверки работодателя.

Статья 17.7 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за умышленное невыполнение требований прокурора, вытекающих из его полномочий. То есть в случае умышленного игнорирования изложенных в представлении и в протесте требований прокурор вправе возбудить производство об административном правонарушении по ст. 17.7 КоАП РФ. В качестве санкции в этом случае предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц— от 2000 до 3000 руб.<sup>38</sup>

На практике распространено возбуждение производства об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 17.7 КоАП РФ, по фактам непредставления ответов на протесты и представления прокурора в указанные в этих документах сроки.

---

<sup>38</sup> Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. С.205

Стоит обратить внимание на то, что в полномочия прокурора не входит признание лица виновным и наложение на него административного штрафа.

Возбудив дело об административном правонарушении, должностные лица прокуратуры выносят постановление и направляют этот документ и все необходимые материалы в орган, уполномоченный в соответствии с КоАП РФ рассматривать данную категорию дел.

### **3.2. Пути совершенствования государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права**

В трудовом праве России в последние годы, начиная с принятия в 2001 г. Трудового кодекса, происходили и продолжают происходить значительные изменения. Такие изменения дают основания говорить не только о значительных улучшениях в правовом регулировании трудовых отношений, но также и о недостатках и проблемах трудового законодательства, о необходимости более тщательно регулировать трудовые отношения.

В целях совершенствования государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права необходимо совершенствовать систему источников информации о нарушениях трудового законодательства, что позволит более полно и всесторонне анализировать состояние законности в сфере трудовых правоотношений, изучать динамику совершаемых правонарушений и планировать мероприятия, обеспечивающие действенный надзор за исполнением трудового законодательства. Можно предложить следующие источники информации.

Работник имеет право обратиться в суд в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, исключение составляют споры об увольнении, по которым срок обращения составляет всего 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня

выдачи трудовой книжки. Согласно российскому трудовому законодательству при обращении в суд за защитой своих трудовых прав работник освобожден от оплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 Трудового кодекса РФ).

Работодатель имеет право обратиться в суд с иском в следующих случаях: для возмещения материального ущерба, причиненного работодателю работником (бывшим работником), при несогласии с решением КТС, с целью обжалования решения государственного инспектора труда, в том числе о восстановлении на работе работника, уволенного без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель вправе обратиться в суд с требованием о возмещении работником причиненного ущерба в течение одного года со дня его обнаружения, а при обжаловании решения государственного инспектора труда или КТС - в течение 10 дней в соответствии со статьями 357 и 390 Трудового кодекса РФ.

В Российской Федерации трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции.

Во Франции при возникновении индивидуального трудового спора сторона спора обращается в суд по трудовым спорам (*conseil des prud'hommes*). Суд сформирован на паритетных началах из равного числа избираемых на 5-летний срок представителей работников и работодателей. Процедура выборов членов суда по трудовым спорам детально урегулирована статьями R1441-1 - R1441-177 Трудового кодекса Франции. Члены суда по трудовым спорам могут не иметь специального юридического образования. В настоящее время во Франции действуют около 300 таких судов. Обжалование решений в порядке апелляции или кассации происходит по нормам гражданского процессуального права, высшей инстанцией является Кассационный суд Франции.

Каждый суд по трудовым спорам разделен на 5 секций, созданных для урегулирования споров между работодателями и работниками в разных сферах деятельности:

- индустриальная секция (*section de l'industrie*);
- коммерческая секция (*pour le commerce et les services commerciaux*);

- сельскохозяйственная секция (pour l'agriculture);
- секция для рассмотрения споров в различных видах деятельности (pour les activités diverses), в которой рассматриваются споры, связанные с трудовой деятельностью домашних работников, консьержей и т.д.;
- рамочная секция (pour l'encadrement) для лиц, перечисленных в статье L1441-6 Трудового кодекса Франции<sup>39</sup>.

Каждая секция суда по трудовым спорам рассматривает дела в рамках своей компетенции, например, индустриальная секция занимается трудовыми спорами между работниками и работодателями в сфере металлургии и металлообработки. По итогам изучения практики использования медиации для урегулирования трудовых споров стоит указать на наработки, которые можно использовать в России. Пристального внимания заслуживает регулирование французским трудовым законодательством обязанностей работодателя, в частности обязанности по сохранению психического здоровья работника.

---

<sup>39</sup> Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. С.34

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Государственный контроль и надзор за сферой защиты трудовых прав начал формироваться два века назад. В царской России он обладал небольшой степенью вмешательства в отношения между работниками фабрик и их хозяевами. После революции процесс формирования государственного надзора и контроля за сферой трудовых отношений был продолжен. Важным этапом в его развитии стало принятие КЗоТ РСФСР в 1971 г., которым в СССР вводился прокурорский надзор за сферой трудовых отношений, а именно того, что в законе прописывалось, что высший надзор за точным исполнением законов о труде всеми министерствами и ведомствами, предприятиями, учреждениями и организациями и их должностными лицами на территории РСФСР осуществляется как генеральным прокурором СССР непосредственно, так и через прокурора РСФСР.

Можно признать, что современное регулирование прокурорского надзора за сферой трудовых отношений отличается большой детализацией, обширностью предоставленных прав органам власти. Деятельность контролирующих органов за соблюдением законодательства о труде способствует благоприятным условиям труда, что, в свою очередь, является прямой предпосылкой соблюдения Конституции Российской Федерации в сфере трудовых прав граждан.

В Российской Федерации прокурорский надзор не является единственным средством контроля за соблюдением законности, в том числе и в сфере трудовых отношений. Но он обладает собственной спецификой и отличительными чертами, которые можно выделить, сравнив прокурорский надзор с другими видами контроля:

- 1) он тесно связан с верховным контролем, так как осуществляется свои функции от имени и по поручению высших органов власти РФ;

2) по целевому назначению прокурорский надзор носит строго специализированный характер, что выражается только в надзоре за соблюдением законности, так как прокуроры не управляют, а лишь надзирают за исполнением законов;

3) данный надзор имеет широкую сферу действия, так как распространяется на деятельность всех законодательных и исполнительных органов власти на всей территории России;

4) наблюдается определенная ограниченность полномочий прокуроров при выполнении надзорных функций. Они, выявляя нарушения законности, за редким исключением не уполномочены самостоятельно их устранять, а потому вынуждены обращаться к компетентным органам с требованием о принятии соответствующих мер.

Дальнейшее совершенствование прокурорского надзора в сфере трудовых отношений должно способствовать стабильности рынка труда, соблюдению законности в трудовых отношениях. Можно выделить следующие направления работы:

- расширять список источников получения прокурорами информации о нарушениях в трудовых отношениях, что будет способствовать повышению оперативности реагирования на них;

- способствовать повышению уровня сознательности граждан в защите своих трудовых прав путем их юридического просвещения о своих правах и способах их защиты;

- развивать федеральное законодательство, касающееся работы прокуратуры в целом, для повышения эффективности ее деятельности, в том числе и в сфере защиты трудовых прав работников.

С позиций теории и практики целесообразно разграничивать два понятия: контроль (надзор) за соблюдением норм трудового права и трудово-правовой контроль (надзор). Первое понятие более емкое, межотраслевое, которое основано на общем предмете контроля. Контроль и надзор за соблюдением норм трудового права регулируются нормами различных отраслей права, не

только трудового права, но и конституционного, административного, гражданско-процессуального права, а также международного права. Примером может служить судебный, в том числе конституционный, нормоконтроль в отношении нормативно-правовых актов о труде, прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства.

Порядок проведения государственного специализированного надзора (энергетического, санитарно-эпидемиологического и др.) регламентируется нормами административного законодательства. Упоминание в ст. ст. 366 - 369 ТК РФ этих видов надзора не отменяет их отраслевой принадлежности к административному праву. Такое понимание контроля позволяет решать проблемы оптимизации межотраслевых связей в целях обеспечения эффективного правового регулирования названной сферы общественной жизни.

Трудоправовой контроль (надзор) - это более узкое отраслевое понятие, которое связано с трудовым и производными от него отношениями, с деятельностью по контролю (надзору) субъектов трудового права. Порядок и средства осуществления такого контроля должны определяться природой трудовых прав и обязанностей субъектов этой отрасли права. В трудовом праве, основанном на единстве публичных и частных начал, трудовая инспекция (надзор) должен носить «смешанный» характер. В ТК РФ содержится специальная гл. 57 «Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В то же время ст. 370 ТК РФ закрепляет право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением норм трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Кроме того, стороны социального партнерства, их представители уполномочены осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, соглашения (ст. 51 ТК РФ). По субъектам, осуществляющим контроль и надзор, следует выделять следующие виды трудового контроля: а) государственный, ведомственный и муниципальный; б) юрисдикционный (органы трудовой юстиции); в) социально-партнерский; г)

общественный (профсоюзный).

Отметим, что институт социально-партнерского и общественного контроля имеет ярко выраженную «национальную окраску», что обусловлено нашей прошлой советской практикой наделяния профсоюзов контрольными полномочиями. В международно-правовых актах МОТ для указанного случая используется иной институт сотрудничества работников и работодателей в форме консультаций и информирования.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ 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 [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс
3. Федеральный закон от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс
4. Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс
5. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 гг.), утв. распоряжением Правительства РФ от 5 июня 2015 г. // <http://rostrud.ru>.
6. Приказ Генпрокуратуры России от 07.12.2017 №195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс
7. Указание Генпрокуратуры РФ от 06.07.2010 №107/7 «Об усилении прокурорского надзора за исполнением законодательства об охране труда на предприятиях и в организациях всех форм собственности» [Электр. документ]. - Режим доступа: СПС Консультант Плюс

## Специальная Литература

8. 20 лет Конституции Российской Федерации: актуальные проблемы юридической науки и правоприменения в условиях совершенствования российского законодательства: Четвертый пермский международный конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 18 - 19 октября 2013 г.): избранные материалы / А.А. Ананьева, В.К. Андреев, Л.В. Андреева и др.; отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. М.: Статут, 2014. 368 с.
9. Алексеенко П.Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы. Монография /П.Г. Алексеенко. – Благовещенск: Амурский гос. университет, 2016. С. 75 - 89.
10. Алексеенко П.Г., Свойкина Е.Д. Защита права на труд по российскому законодательству. Монография / П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. С 47 - 58
11. Агапов А.Б. Юрисдикционная деятельность, обусловленная рассмотрением обращений граждан // Административное право и процесс. 2018. № 9. С. 29 - 40.
12. Баранов Ю. В. Разработка закона «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882 г. // Вестник Московского государственного областного университета : Серия «Юриспруденция». -2014. - №3. - С. 9
13. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2017. - С. 12
14. Бахрах Д.Н. Административное право России. Учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. - М.: Эксмо, 2015. - С.401 (624)
15. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2015. С.92
16. Глазунов С.Р. Роль фабричной инспекции в разрешении острых социально-трудовых конфликтов в России в конце XIX – начале XX в. // Рабочие – предприниматели – власть в конце XIX – начале XX в.: социальные

аспекты проблемы: материалы V Междунар. науч. конф.: в 2 ч. / отв. ред., сост. А. М. Белов. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2016 – Ч. I. – С. 113

17. Гошуляк В.В., Романовский Г.Б., Синцов Г.В. Состояние и задачи реализации, обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации (ответы ученых) // Конституционное и муниципальное право. 2014. № 1. С. 32

18. История Китая / Под ред. А. Меликсетова. - М.: МГУ, Оникс, 2004. - С. 99

19. Клочков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. С.205

20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, 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. С.248

21. 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. С.187

22. Комментарий к Федеральному закону от 26 декабря 2008 г. №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» / Под ред. АН. Королёва, О.В. Плешаковой - М.: Деловой двор, 2019. - С. 32

23. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: Монография. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 129

24. 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. С.156

25. Москалева О. Не спешите увольнять воришек [Интервью с О. Москалевой] // Трудовое право. 2018. № 6. С. 5

26. Нестерова Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. - Пермь, 2015. - С.40-44

27. Опенышев О.С. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде // Законность. - 2016. - №5. - С. 10

28. Право и экономическая деятельность: современные вызовы: монография / Е.Г. Азарова, А.А. Аюрова, М.К. Белобабченко и др.; отв. ред. А.В. Габов. М.: ИЗиСП, Статут, 2015. С.72

29. Родионова О.М. Механизм гражданско-правового регулирования в контексте современного частного права / О.М. Родионова. - М.: Статут, 2016. - С. 189

30. Сабельфельд Т. Ю. Возникновение государственного надзора и контроля за исполнением трудового (фабричного) законодательства: проблем. лекция/ Новосиб. гос. аграр. ун-т, юрид. фак. – Новосибирск, 2015. - С.10

31. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С.59

32. Семеновых С.М. Формирование условий, защищающих интересы трудящихся, в Уставе о промышленном труде 1913 г. // Юридическая наука. - 2015. - №4. - С. 13

33. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушников М.В. Социальные договоры в праве: монография. М.: Проспект, 2017. С.201

34. Теория государства и права. Учебник для бакалавров / Под ред. Т.Н. Радько, В.В. Лазарева, Л.А. Морозовой. - М.: Проспект, 2016. - С. 302 (576)

35. Туган-Барановский М.И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке / М.И. Туган-Барановский. - М.: Наука, 2017. - С. 174

36. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование:

монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. С.34

Материалы судебной практики

37.Определение Верховного Суда РФ от 29.01.2018 № 25-КГ17-3