

УДК 34**Особенности реализации конституционной гарантии защиты права на труд путем обращения в федеральную инспекцию труда****Галахов Егор Николаевич**

Аспирант,
Тверской государственный университет,
170100, Российская Федерация, Тверь, ул. Желябова, 33;
e-mail: egr.galak@mail.ru

Аннотация

В статье проводится анализ положений трудового законодательства, направленных на защиту прав и законных интересов работников в России. Автор выявляет практические проблемы, возникающие при реализации конституционных гарантий права на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям, и предлагает меры по улучшению законодательства в этой области. В статье рассмотрен анализ положений трудового законодательства: Автор описывает основные положения действующего законодательства, регулирующие защиту трудовых прав работников в России, а также проблемы реализации гарантий права на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям: Автор указывает на существующие проблемы, такие как нарушение прав работников на безопасные условия труда, отсутствие возможности реализации защиты права на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям, путем обращения в компетентные правоохранительные органы, в связи с установленными на законодательном уровне ограничениями. Также в статье приводятся предложения по совершенствованию действующего законодательства: Автор приводит конкретные меры, направленные на улучшение защиты трудовых прав работников. В обосновании выводов автор приводит конкретные примеры нарушений прав работников и показывает, как эти нарушения могут быть решены с помощью усовершенствования действующего законодательства.

Для цитирования в научных исследованиях

Галахов Е.Н. Особенности реализации конституционной гарантии защиты права на труд путем обращения в федеральную инспекцию труда // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 10А. С. 127-138.

Ключевые слова

Защита права на труд; условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям.

Введение

Актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что конституционное право на труд имеет особое значение для трудоспособного населения, т.к. данное право гарантирует каждому человеку и гражданину возможность трудиться в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям. Защита трудовых прав является важным аспектом обеспечения справедливости и равноправия в сфере труда. На данный момент времени прослеживается высокий рост нарушений действующего трудового законодательства со стороны работодателей, что требует усиления механизма реализации защиты конституционных гарантий, включая право на труд.

Основное содержание

Конституционно-правовые гарантии представляют собой средства правового характера, направленные на реализацию того или иного права человека и гражданина [Баглай, 2007].

Исходя из положений ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, абз. 2 ч.2 ст. 22, абз. 3 ч.3 ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, конституционно-правовые гарантии защиты права на труд – это предусмотренные действующим законодательством правовые средства, направленные на реализацию прав человека и гражданина на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям.

В современном мире при нарушении работодателем действующего трудового законодательства работники могут восстановить свои права и законные интересы, как путем обращения в суд, так и путем направления обращения в компетентные государственные органы, в частности в Федеральную службу по труду и занятости населения и ее территориальные органы (далее Государственная инспекция труда).

Государственная инспекция труда является государственным органом, осуществляющим федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Данный орган, в соответствии со ст. 356 Трудового кодекса Российской Федерации, реализует свои полномочия по защите конституционного права на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям. Представленные в указанной норме полномочия можно классифицировать по следующим критериям.

1) Специальные полномочия, направленные на защиту и восстановление конституционного права на труд:

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации производство по делам об административных правонарушениях;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

2) Полномочия по разработке рекомендаций, направленных на соблюдение работодателями требований действующего законодательства:

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Указанными выше полномочиями Государственная инспекция труда, в условиях сегодняшнего дня, не может пользоваться в полном объеме в связи с установленными действующим законодательством ограничениями.

Работники при обращении в Государственную инспекцию труда могут самостоятельно, в том числе через портал государственных услуг, Онлайнинспекцию РФ, направить заявление о нарушениях действующего трудового законодательства либо обратиться за консультацией по интересующим их вопросам в части защиты трудовых прав. Должностное лицо ответственное за рассмотрение конкретного обращения работника примет меры в рамках представленных ему полномочий в том числе проконсультирует работника по вопросам связанным с трудовым законодательством и при необходимости ориентирует на дальнейшие действия направленные на защиту конституционного права на труд (разъяснит порядок обращения в суд, окажет необходимую юридическую помощь) [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ч.1 пп.9-10 ст.356), [www...](#)]. Исходя из сути содержания обращения и приложенных к нему документов должностным лицом, рассматривающим обращение, может быть принято решение о применении в отношении работодателя мер, направленных на защиту конституционного права на труд обратившегося работника, к числу которых относятся профилактические мероприятия, контрольные - надзорные мероприятия, расследование несчастного случая.

К профилактическим мероприятиям относятся меры, принимаемые в отношении контролируемых лиц (работодателей) направленные на стимулирование добросовестного соблюдения обязательных требований действующего трудового законодательства, устранение условий, причин и факторов, способных привести к нарушениям обязательных требований и (или) причинению вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, а также направленные на повышение информированности о способах соблюдения государственных нормативных требований действующего трудового законодательства [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ(ст.44), [www...](#)].

Государственная инспекция труда в отношении работодателей проводит следующие профилактические мероприятия:

- 1) информирование;
- 2) меры стимулирования добросовестности;
- 3) объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований;
- 4) консультирование;
- 5) самообследование;
- 6) профилактический визит.

Определения названных выше профилактических мероприятий указаны в Федеральном законе «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ.

Согласно статистическим данным, имеющимся в распоряжении Государственной инспекции труда в Тверской области наиболее применимыми профилактическими мероприятиями, являются:

- Объявление предостережения (Государственной инспекцией труда в Тверской области в 2023 году объявлено 11772 предостережения, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. объявлено 9795 предостережений).

- Консультирование (Государственной инспекцией труда в Тверской области в 2023 году проведено 1370 консультирований, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. проведено 217 консультирований).

- Профилактический визит (в Тверской области в 2023 году проведено 1522 профилактических визита, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. проведено 117 профилактических визитов).

Таким образом, часто применяемой Государственной инспекцией труда в Тверской области мерой профилактического характера является объявление в отношении работодателей предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований.

Актуальной в настоящее время является проблематика проведения профилактических мероприятий в ИТ — сфере. Так, на сегодняшний день действуют ограничения по применению в отношении работодателей профилактических мероприятий. В частности, Постановлением Правительства РФ от 24.03.2022 № 448 «Об особенностях осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля в отношении аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» установлен запрет в период с 2022 – 2024 гг. на проведение профилактических мероприятий в отношении аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий (далее аккредитованные ИТ-компании), за исключением таких профилактических мероприятий как консультирование, информирование и самообследование.

Данные ограничения существенным образом препятствуют восстановлению нарушенных прав и законных интересов работников, в том числе реализации гражданами конституционных гарантий, связанных с защитой права на труд. Данная мера профилактического характера сводится к тому, что Государственная инспекция труда указывает работодателю на слабые стороны производственного процесса, которые могут в дальнейшем повлечь нарушения прав работников и как следствие причинение вреда. Поскольку, при проведении Государственной инспекцией труда профилактического мероприятия с участием работодателя, у последнего будет возможность устранить имеющиеся нарушения действующего трудового законодательства в добровольном порядке без последующего привлечения к установленной действующим законодательством ответственности, что в свою очередь само по себе снижает административную нагрузку на работодателя.

Установленный, для должностных лиц Государственных инспекций труда, запрет на проведение профилактических мероприятий (объявления предостережения, проведение профилактических визитов) в отношении ИТ-компаний может пагубным образом отразиться на реализации трудовых прав граждан поскольку, данными ограничениями законодатель ставит работников ИТ-компаний в более худшее положение по сравнению с иными работниками

организаций, не являющихся IT-компаниями, т. к. у контролирующего органа утрачивается возможность в полном объеме побуждать работодателей к соблюдению обязательных требований и пресекать совершение административных правонарушений, в сфере труда, на начальном этапе стимулируя работодателя к добросовестному исполнению возложенных на него обязанностей.

В связи с чем, следует отметить, что если в 2025 году период ограничений, указанных в Постановлении Правительства РФ от 24.03.2022 № 448 «Об особенностях осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля в отношении аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», будет продлен, то необходимо снять запрет на проведение профилактических мероприятий в отношении аккредитованных IT-компаний, поскольку профилактические мероприятия направлены на побуждение работодателей соблюдать требования действующего трудового законодательства без привлечения работодателей к административной или уголовной ответственности.

Одной из мер, направленных на защиту конституционного права работника на труд, является контрольное – надзорное мероприятие. Контрольное – надзорное мероприятие – это действия, проводимые контрольным (надзорным) органом, направленные на проверку соблюдения требований действующего законодательства контролируруемыми лицами (работодателя).

Контрольные – надзорные мероприятия делятся на проводимые путем непосредственного взаимодействия и без взаимодействия контролирующего органа с работодателем, а также на плановые и внеплановые [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ст. 56, 61, 66)].

Плановые контрольные – надзорные мероприятия – это действия, проводимые на основании плана проведения плановых контрольных – надзорных мероприятий на очередной календарный год, формируемого контрольным (надзорным) органом и подлежащего согласованию с органами прокуратуры [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ст.61)].

Внеплановые контрольные – надзорные мероприятия – действия, проводимые по согласованию с органами прокуратуры, без учета ежегодного плана проведения контрольных (надзорных) мероприятий, при наличии у контрольного (надзорного) органа сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, а также по поручению Президента РФ, Правительства РФ, требованию прокурора, по истечении срока исполнения решения контрольного (надзорного) органа об устранении выявленного нарушения обязательных требований либо в связи с наступлением события, указанного в программе проверок [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (п.1, 3-6 ч.1 ст.57, 66), [www...](#)].

Государственная инспекция труда проводит следующие контрольные – надзорные мероприятия:

1) Инспекционный визит – это контрольное – надзорное мероприятие, проводимое в отношении работодателей, путем осуществления осмотра, опроса, инструментального обследования, получения объяснений, а также истребования документов, по проверки соблюдения работодателями требований действующего трудового законодательства.

Инспекционный визит проводится только по согласованию с органами прокуратуры [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ст.56, 70), [www...](#)].

2) Рейдовый осмотр – это мероприятие, проводимое в целях оценки соблюдения обязательных требований по использованию (эксплуатации) производственных объектов, которыми владеют, пользуются или управляют несколько лиц, находящиеся на территории, на которой расположено несколько контролируемых лиц (работодателей). Рейдовый осмотр проводится только по согласованию с органами прокуратуры [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ст.56, 71), [www...](#)].

3) Документарная проверка – мероприятие, которое проводится по месту нахождения контрольного (надзорного) органа и предметом которого являются исключительно сведения, содержащиеся в документах контролируемых лиц (работодателей), устанавливающих их организационно-правовую форму, права и обязанности, а также документы, используемые при осуществлении их деятельности и связанные с исполнением ими обязательных требований и решений контрольного (надзорного) органа. Внеплановая документарная проверка проводится без согласования с органами прокуратуры [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ст.56, 71), [www...](#)].

4) Выездная проверка – мероприятие, проводимое посредством взаимодействия с конкретным контролируемым лицом (работодателем), владеющим производственными объектами и (или) использующим их, в целях оценки соблюдения таким лицом обязательных требований, и оценки выполнения решений контрольного (надзорного) органа, а также в случаях, если не имеется возможности иным способом удостовериться в полноте и достоверности сведений, которые содержатся в находящихся в распоряжении контрольного (надзорного) органа или в запрашиваемых им документах и объяснениях контролируемого лица (работодателя) и (или) оценить соответствие деятельности, действий (бездействия) контролируемого лица и (или) принадлежащих ему и (или) используемых им объектов контроля обязательным требованиям без выезда на место и совершения необходимых контрольных (надзорных) действий, предусмотренных в рамках иного вида контрольных – надзорных мероприятий [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ст.56, 73), [www...](#)].

Наиболее часто проводимыми Государственной инспекцией труда в Тверской области контрольными-надзорными мероприятиями являются:

- Документарная проверка (Государственной инспекцией труда в Тверской области в 2023 году проведено 29 документарных проверок, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. проведено 105 документарных проверок).

- Выездная проверка (Государственной инспекцией труда в Тверской области в 2023 году проведено 20 выездных проверок, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. проведено 33 выездных проверок).

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что наиболее используемым видом контрольно-надзорных мероприятий, проводимых Государственной инспекцией труда в Тверской области, является документарная проверка.

Не смотря на многообразие контрольных – надзорных мероприятий как способов защиты права на труд, инициируемых должностными лицами Государственных инспекций труда, в

настоящее время существует проблематика их применения из-за законодательного запрета на их проведение.

Так, согласно положениям ст. 57 Федерального закона от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» и Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» до конца 2024 г. основаниями для проведения контрольных – надзорных мероприятий по проверке соблюдения требований действующего трудового законодательства являются:

1) Наличие у контрольного (надзорного) органа сведений о непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан, по фактам причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан;

2) Наличие у контрольного (надзорного) органа сведений о массовом нарушении прав работников, связанных с невыплатой заработной платы свыше одного месяца.

3) При выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований. Индикатор риска нарушения обязательных требований - соответствие или отклонение от параметров объекта контроля, которые сами по себе не являются нарушениями обязательных требований, но с высокой степенью вероятности свидетельствуют о наличии таких нарушений и риска причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ч.9 ст.23), [www...](#)].

На практике, самыми распространенными основаниями для проведения контрольных – надзорных мероприятий Государственной инспекцией труда являются наличие сведений о невыплате заработной платы свыше одного месяца и выявление индикатора риска нарушения обязательных требований.

При инициировании контрольного – надзорного мероприятия на основании имеющихся в распоряжении контрольного (надзорного) органа сведений о непосредственной угрозе причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью граждан возникают проблемы связанные с тем, что данных сведений не достаточно для согласования органами прокуратуры контрольного мероприятия, т.к. не предусмотрены действующим трудовым законодательством критерии для определения непосредственной угрозы причинения вреда охраняемым законом ценностям [Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08.04.2022 № ПГ/08023-6-1, [www...](#)]. В связи, с чем необходимо разработать перечень критериев указывающих о непосредственной угрозе охраняемым законом ценностям, в частности к данным критериям следует отнести допуск работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обучения по охране труда и (или) обязательных медицинских осмотров, а также не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Обучение по охране труда, проведение работодателем обязательных медицинских осмотров, а также обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, прежде всего, направлено на сохранение жизни и здоровья работников, профилактику травматизма в производственном процессе работодателя. Поэтому ненадлежащее исполнение работодателями обязанностей по проведению обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров работников, не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты содержит непосредственную угрозу причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью работников.

Актуальным на текущий момент времени также является вопрос эффективности проведения контрольных – надзорных мероприятий на основании выявленных в производственном

процессе работодателя индикаторов риска, в частности, утвержденные в настоящее время, индикаторы риска отвечают только наиболее распространенным угрозам причинения вреда (ущерба) работникам, без учета сегодняшних тенденций нарушений действующего трудового законодательства со стороны работодателя.

На основании приказа Минтруда России от 30.11.2021 г. №838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», были приняты следующие индикаторы риска нарушения обязательных требований: 1) принятие судом заявления о признании банкротом работодателя, среднесписочная численность работников которого равняется или превышает 50 работников, в том числе работающих по совместительству; 2) проведение измерений в рамках специальной оценки условий труда одним средством измерения или одним экспертом в один день в разных субъектах РФ; 3) увеличение количества несчастных случаев на производстве с легкими последствиями, произошедших в квартале текущего года; 4) отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда работодателем; 5) среднее значение оплаты труда работника ниже минимального размера оплаты труда при соотношении размера фонда оплаты труда и количества работников у одного работодателя за квартал; 6) отсутствие кадровых изменений у одного работодателя за квартал при условии сокращения обязательных отчислений в Социальный фонд России на 50 процентов [Приказ Минтруда России от 30.11.2021 N 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.12.2021 N 66629), [www...](#)].

Исходя из имеющихся у Государственной инспекции труда в Тверской области статистических данных на подведомственной территории реализовались следующие индикаторы риска:

- Отсутствие в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда информации о результатах проведения специальной оценки условий труда работодателем (Государственной инспекцией труда в Тверской области в 2023 году выявлено 23 состава сработавших индикаторов риска, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. выявлено 48 составов сработавших индикаторов риска).

- Принятие судом заявления о признании банкротом работодателя, среднесписочная численность работников которого равняется или превышает 50 работников, в том числе работающих по совместительству (Государственной инспекцией труда в Тверской области в 2023 году выявлено 2 состава сработавших индикаторов риска, за период с 01.01.2024 г. по 30.11.2024 г. выявлено 8 составов сработавших индикаторов риска).

На сегодняшний день прослеживается тенденция в соответствии, с которой работодатели привлекают к участию в их производственном процессе граждан на основании договоров гражданско-правового характера и (или) лиц, являющихся самозанятыми. Указанные правоотношения не являются трудовыми, что в свою очередь существенным образом нарушает права и законные интересы лиц, выполняющих работу по гражданско-правовому договору или в качестве самозанятых в отношении заказчика работ, поскольку на основании данных правоотношений у заказчика не возникает обязанность предоставлять таким участникам его

производственного процесса ежегодные отпуска, больничные, оплачивать больничные, направлять соответствующие денежные средства в Социальный фонд, а также выполнять иные обязанности возникающие из трудовых отношений между работником и работодателем. В связи, с чем считаем необходимо дополнить перечень индикаторов риска следующим индикатором: Сотрудничество работодателя более 3 месяцев с самозанятыми и (или) лицами, участвующими в его производственном процессе на основании договора гражданско-правового характера.

Также, как и в случае проведения в отношении аккредитованных IT-компаний профилактических мероприятий, действуют ограничения по проведению в отношении работодателей являющихся IT-компаниями контрольных – надзорных мероприятий. На основании Постановления Правительства РФ от 24.03.2022 № 448 «Об особенностях осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля в отношении аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» в период с 2022 – 2024 гг. не инициируются внеплановые контрольные – надзорные мероприятия, по проверке соблюдения требований действующего трудового законодательства, не включаются в планы проведения плановых контрольных – надзорных мероприятий в отношении работодателей являющихся IT-компаниями.

При выявлении нарушений требований действующего трудового законодательства, по результатам проведения контрольного – надзорного мероприятия в отношении работодателя выносится предписание об устранении выявленных нарушений с указанием разумных сроков их устранения и мероприятий по предотвращению причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям. Неисполнение предписания об устранении выявленных нарушений для работодателя влечет административную ответственность по ч.1 ст. 19.5 КоАП РФ. В случае, если выявленные нарушения образуют составы административных правонарушений, предусмотренные статьями 5.27, 5.27.1 КоАП РФ, Федеральная инспекция труда принимает решение о привлечении работодателя к административной ответственности [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (ч.4 ст.90), [www...](#)].

Еще одним способом, направленным на реализацию конституционных гарантий защиты права на труд со стороны Государственной инспекции труда, является проведение государственным инспектором труда мероприятий по расследованию несчастных случаев на производстве

Работник при несогласии с результатами расследования несчастного случая, произошедшего с ним, либо в случае, если работодатель не принял необходимые меры по организации надлежащего и своевременного расследования несчастного случая, вправе направить обращение в Государственную инспекцию труда, где государственным инспектором труда будет проведено дополнительное расследование или расследование сокрытого несчастного случая, по результатам которого должностное лицо составляет заключение и выдает предписание. При наличии в выявленных нарушениях признаков уголовно наказуемого деяния либо административного правонарушения Государственной инспекции труда принимаются меры по привлечению работодателя к установленной действующим законодательством ответственности [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ст.229.2), [www...](#)].

Учитывая то, что расследования несчастных случаев на производстве не регулируются Федеральным законом «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в

Российской Федерации», поэтому ограничения установленные Постановлением Правительства РФ от 24.03.2022 № 448 по проведению проверки соблюдения обязательных требований действующего трудового законодательства в отношении IT-компаний не распространяются на расследования несчастных случаев [Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ (п.8 ч.3 ст.1), [www...](#)].

Установленная действующим законодательством возможность осуществления в отношении IT-компаний мероприятий, направленных на проверку соблюдения обязательных требований действующего трудового законодательства только в рамках производства Государственной инспекцией труда расследования несчастного случая, существенным образом нарушает права и законные интересы работников. Несчастный случай на производстве свидетельствует о наличии значительных нарушений требований действующего трудового законодательства, т.к. повлек за собой причинения вреда жизни и здоровья работника. Учитывая то, что при проведении расследования несчастного случая, произошедшего с работником IT-компаний, Государственной инспекцией труда производится проверка соблюдения установленных обязательных требований по охране труда, но и осуществляется проверка по иным вопросам связанным с трудовой деятельностью работником (например, надлежащие оформление трудовых договоров, порядок привлечения работников к сверхурочной работе или работе в выходные и праздничные дни, предоставление отпусков, выплата заработной платы и иных денежных выплат, осуществляемых в трудовых отношениях и т.д.) только в отношении работников пострадавших в результате произошедшего несчастного случая, тем самым у контрольного (надзорного) органа будет отсутствовать возможность проверить соблюдение обязательных требований действующего трудового законодательства в отношении остальных работников. В связи с чем, считаем необходимо снять запрет на проведение контрольных – надзорных мероприятий в отношении IT-компаний, поскольку у IT-специалистов на текущий момент времени отсутствует возможность восстановить свои права и законные интересы, осуществляемые в рамках трудовых отношений, без получения вреда жизни и здоровья при исполнении трудовой функции в производственном процессе IT-компаний.

Заключение

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что конституционные гарантии защиты права на труд – это предусмотренные действующим законодательством правовые средства, направленные на реализацию прав человека и гражданина на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям. Представляется для усовершенствования механизма реализации конституционных гарантий защиты права на труд, соответствующий государственным нормативным требованиям, скорректировать полномочия Государственной инспекции труда по проведению профилактических и контрольных – надзорных мероприятий, при осуществлении мер направленных на защиту конституционного права на труд путем обращения в Государственную инспекцию труда.

Библиография

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020// URL: szrf.pravo.gov.ru

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // URL: szrf.pravo.gov.ru;
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // URL: СПС «КонсультантПлюс»;
4. Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 N 248-ФЗ // URL: szrf.pravo.gov.ru;
5. Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 г. № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // URL: szrf.pravo.gov.ru;
6. Постановлением Правительства РФ от 10.03.2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» // URL: szrf.pravo.gov.ru;
7. Постановление Правительства РФ от 24.03.2022 N 448 «Об особенностях осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля в отношении аккредитованных организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // URL: szrf.pravo.gov.ru;
8. Приказ Минтруда России от 30.11.2021 N 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.12.2021 N 66629) // URL: szrf.pravo.gov.ru;
9. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 08.04.2022 № ПГ/08023-6-1 // URL: szrf.pravo.gov.ru;
10. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учебник для вузов. - М., 2007. – 294с.

The specifics of the implementation of the constitutional guarantee of protection of the right to work by contacting the federal labor inspectorate

Egor N. Galakhov

Postgraduate Student,
Tver State University,
170100, 33 Zhelyabova str., Tver', Russian Federation;
e-mail: egr.galak@mail.ru

For citation

The article analyzes the provisions of labor legislation aimed at protecting the rights and legitimate interests of workers in Russia. The author identifies practical problems arising from the implementation of constitutional guarantees of the right to work, which comply with state regulatory requirements, and proposes measures to improve legislation in this area. The article examines the analysis of labor legislation provisions: The author describes the main provisions of the current legislation regulating the protection of labor rights of workers in Russia, as well as the issues related to the implementation of guarantees of the right to work that meet state regulatory requirements. The author points out existing problems, such as violations of workers' rights to safe working conditions and the lack of opportunities to enforce the right to work in accordance with state regulatory requirements by appealing to competent law enforcement agencies, due to legislative restrictions. The article also presents proposals for improving current legislation: The author suggests specific measures aimed at enhancing the protection of workers' labor rights. To support the conclusions, the author provides concrete examples of violations of workers' rights and demonstrates how these violations can be addressed through improvements in existing legislation.

For citation

Galakhov E.N. (2024) Osobennosti realizatsii konstitutsionnoi garantii zashchity prava na trud putem obrashcheniya v federal'nuyu inspektsiyu Truda [The specifics of the implementation of the constitutional guarantee of protection of the right to work by contacting the federal labor inspectorate]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (10A), pp. 127-138.

Keywords

Protection of the right to work; working conditions that meet statutory requirements.

References

1. The Constitution of the Russian Federation, adopted by popular vote on 12/12/1993 with amendments approved during the nationwide vote on 07/01/2020//URL:szrf.pravo.gov.ru;
2. The Labor Code of the Russian Federation dated 12/30/2001 N 197-FZ//URL:szrf.pravo.gov.ru;
3. The Code of Administrative Offences of the Russian Federation dated 12/30/2001 N 195-FZ//URL: SPS"ConsultantPlus";
4. Federal Law "On State Control (Supervision) and Municipal Control in the Russian Federation" dated 07/31/2020 N 248-FZ//URL:szrf.pravo.gov.ru;
5. Decree of the Government of the Russian Federation dated 07/21/2021 No. 1230 "On Approval of the Regulations on Federal State Control (Supervision) over Compliance with Labor Legislation and Other Regulatory Legal Acts containing Labor Law norms"// URL: szrf.pravo.gov.ru;
6. Decree of the Government of the Russian Federation dated 03/10/2022 No. 336 "On the specifics of the organization and implementation of state control (supervision), municipal control"//URL:szrf.pravo.gov.ru;
7. Decree of the Government of the Russian Federation No. 448 dated 03/24/2022 "On the Specifics of State Control (Supervision) and Municipal Control over Accredited Organizations Operating in the field of information technology and on Amendments to Certain Acts of the Government of the Russian Federation"// URL: szrf.pravo.gov.ru
8. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 11/30/2021 N 838n "On approval of the list of indicators of the risk of violation of mandatory requirements in the implementation of Federal State control (supervision) over compliance with labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms" (Registered with the Ministry of Justice of the Russian Federation on 12/28/2021 N 66629)//URL:szrf.pravo.gov.ru;
9. Letter from the Federal Service for Labor and Employment dated 04/08/2022 № PG/08023-6-1//URL:szrf.pravo.gov.ru;
10. Baglay M.V. (2007) Constitutional law of the Russian Federation: textbook for universities, Moscow, 294p.