* **ВОПРОС:**

Круг полномочий трудовой инспекции при проверке предприятий и организаций по обращениям физических лиц (работников) по вопросам нарушений трудового законодательства (какие мероприятия вправе проводить и какие документы вправе запрашивать?

* **ОТВЕТ:**

Согласно ст. 356 ТК РФ в соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

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, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно и др.

* **ВОПРОС:**

По каким признакам инспектор может установить наличие либо отсутствие трудовых отношений с физическим лицом и организацией при отсутствии официально оформленного трудового договора либо при оформлении договора найма ( других гражданско-правовых договоров) ?

* **ОТВЕТ:**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;

судебного решения о заключении трудового договора; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

При приеме письменного заявления гражданина, в котором указывается на отсутствие трудового договора в письменной форме заполняется опросный лист, в котором следует ответить на ряд вопросов, касаемых доказательств трудовых отношений ( свидетельские показания, доверенности, справки, выданные в процессе работы и др. ) При проверке обращается внимание на вид деятельности, штатное расписание, режим работы предприятия ( организации).

* **ВОПРОС:**

Оспаривание решений и действий инспектора- куда обращаться и в какие сроки?

* **ОТВЕТ:**

Нужно в первую очередь понимать, что под решениями госинспекторов понимаются предписания, которые обжалуются в течение 10 дней с момента получения; материалы административного дела . Следует отметить, что протоколы о возбуждении дела об административном правонарушении обжалованию не подлежат . Все результаты проверок оформляются актом. Акт проверки обжалованию не подлежит, на него могут быть принесены возражения в течении 15 дней с момента получения. Решения инспекторского состава могут быть оспорены не только в суде, но и в порядке подчиненности. При оспаривании заявление на решение подается соответствующему руководителю по подчиненности или главному государственному инспектору труда РФ. Обжалование о подчиненности не препятствует одновременному обжалованию того же решения в судебном порядке.

- Пределы и виды ответственности трудового инспектора за нарушение прав предпринимателей при проведении проверок работодателя. Статистика по применению санкций к инспекторам за неправомерные действия и отмене постановлений, вынесенных трудовой инспекцией.- ст. 20 Федерального закона № 294-фз определен перечень грубых нарушений, которые могут являться причиной признания недействительными результатов проверки , поскольку результаты проверки с грубыми нарушениями не могут служить доказательствами нарушений и подлежат отмене вышестоящим органом госконтроля или судом на основании заявления юридического лица.

Ст. 19.6.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за несоблюдение должностными лицами органов государственного контроля ( надзора) осуществляющих контрольные функции, требований законодательства о государственном контроле ( надзоре), муниципальном контроле в виде штрафных санкций , а при повторности и дисквалификации. В 2017году случаи привлечения инспекторского состава к административной ответственности отсутствуют.

* **ВОПРОС:**

Каким образом переносятся праздничные дни, если у работника индивидуальный график работы и насколько обоснованным может быть требование работодателя выйти в праздничные дни и можно ли отказаться?

* **ОТВЕТ:**

Выходные дни, то есть дни непрерывного еженедельного отдыха, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ). Если работнику установлен сменный график работы и его рабочие смены выпадают на субботу и воскресенье, то для него эти дни являются рабочими, и оформления работы в эти дни не требуется. Особый порядок привлечения к работе и оплаты будет действовать только в том случае, когда сотрудник выходит на работу в свой выходной день, установленный внутренним трудовым распорядком.

С праздничными днями дело обстоит по-другому: они едины для всех работников независимо от графика работы. Соответственно, работа в такие дни в любом случае предусматривает повышенную оплату и соблюдение порядка привлечения к работе.

21.10.2017