

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

С. Н. Богатырева¹

Псковский государственный университет (Псков, Россия)

Н. Д. Козленко²

ООО «Газпром межрегионгаз инжиниринг» (Мурино, Россия)

УДК: 349.2; 331.07

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНТРОЛЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СУБЪЕКТАМИ В РФ

Целью статьи является определение путей решения проблем, возникающих в работе органов Федеральной инспекции труда, для повышения эффективности ее контрольно-надзорной деятельности. В статье изучаются законодательные и нормативные документы, наиболее актуальные нарушения в сфере трудового законодательства, оценивается риск-ориентированный подход к определению подконтрольных субъектов. На основе оценки содержания правовых актов, которые регламентируют порядок осуществления проверок, вносятся предложения по изменению отдельных положений действующего законодательства в исследуемой области. В статье предложен дополнительный признак классификации работодателей для назначения плановой проверки по вероятности неформального оформления работников и выплаты неофициальной заработной платы.

Ключевые слова: Федеральная инспекция труда, нарушения трудового законодательства, риск-ориентированный подход в контроле, «серая» зарплата, электронные договоры.

Цитировать статью: *Богатырева С. Н., Козленко Н. Д.* Актуальные проблемы контроля соблюдения трудового законодательства экономическими субъектами в РФ // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. — 2020. — №4. — С. 196–223.

¹ Богатырева Светлана Николаевна — к.э.н., доцент, Псковский государственный университет, e-mail: niko72@bk.ru, ORCID: 0000-0001-5366-2778.

² Козленко Никита Дмитриевич — главный экономист ООО «Газпром межрегионгаз инжиниринг», e-mail: nikitos0496@mail.ru.

S. N. Bogatyreva

Pskov state University (Pskov, Russia)

N. D. Kozlenko

LLC “Gazprom Mezhhregiongaz engineering” (Murino, Russia)

JEL: J81; K31

CURRENT PROBLEMS IN MONITORING COMPLIANCE WITH LABOR LAWS BY ECONOMIC ENTITIES IN THE RUSSIAN FEDERATION

The purpose of the paper is to find the ways to solve problems that arise in the work of the Federal Labor Inspectorate to improve the effectiveness of its monitoring and supervisory activities. The article examines the legislative and regulatory documents, treats most urgent violations in the field of labor legislation, assesses the risk-oriented approach to determining the entities controlled. Drawing on the assessment of legal acts that regulate the procedure for carrying out inspections, the authors make proposals to amend certain provisions of the current legislation in the area under study. The article proposes an additional determinant of employers' classification for the appointment of a scheduled inspection based on the likelihood of informal registration of workers and informal payments.

Keywords: Federal Labor Inspectorate, violations of labor legislation, risk-oriented approach to control, “gray” salary, informal payments, electronic contracts.

To cite this document: *Bogatyreva S. N., Kozlenko N. D.* (2020) Current problems in monitoring compliance with labor laws by economic entities in the Russian Federation. Moscow University Economic Bulletin, (4), 196–223.

Введение

Трудовые отношения представляют собой важную часть социально-экономической жизни общества. Их регламентация позволяет трудоспособному человеку применить свои способности в определенной профессиональной области через осуществление трудовой деятельности либо как индивидуальный предприниматель, либо как наемный работник. В последнем случае человек вступает в трудовые отношения с работодателем. Это неизбежно приводит к возникновению двусторонних противоположных интересов. С одной стороны, работник желает получать оплату за свой труд, размер которой позволял бы ему удовлетворять разные виды потребностей. С другой стороны, работодатель-бизнесмен в условиях ограниченных ресурсов и под влиянием других факторов осуществляет в области оплаты труда, организации его охраны, отдыха работников политику минимизации расходов на использование трудовых ресурсов. Нередко это происходит незаконными способами, что снижает возможность

работнику реализовать свои права, установленные нормами трудового права. Негативные последствия нарушения требований трудового законодательства работодателями увеличивают «социальную нагрузку» государства по обеспечению нормального уровня жизни и безопасности трудоспособного населения страны.

Одним из способов обеспечения конституционных гарантий в области трудовых отношений является осуществление контроля со стороны государства за исполнением работодателями установленных Трудовым кодексом, другими нормативными документами как федерального, регионального, так и локального уровня норм.

Поэтому исследование вопросов организации проверок соблюдения норм трудового права участниками трудовых отношений является на любом этапе развития государства актуальным. Это позволяет выявить проблемы в действующем регулировании прав и обязанностей работников и работодателей, а также найти современные инструменты для предотвращения возможности нарушать установленные нормы трудового законодательства экономическими субъектами.

Органы контроля в сфере труда и виды нарушений трудового законодательства

Проведение мониторинга за исполнением законодательства в области трудовых отношений экономическими субъектами со стороны государства в соответствии со ст. 352 ТК РФ представляет собой одно из главных направлений его деятельности, которое обеспечивает защиту трудовых прав и свобод сотрудников [Трудовой кодекс..., 2001].

На рис. 1 представлен перечень органов власти, осуществляющих контрольную функцию в рамках трудового законодательства по объему их полномочий. Кратко представим те вопросы, которые уполномочены решать указанные на рис. 1 контролирующие органы власти.

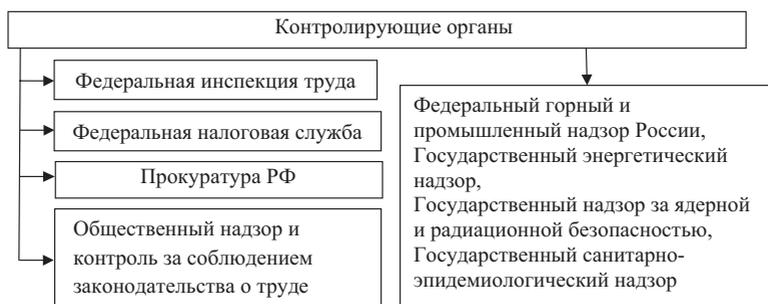


Рис. 1. Органы власти, осуществляющие государственный надзор за соблюдением трудового законодательства

Источник: составлено авторами по [Трудовой кодекс..., 2001, гл. 57].

В соответствии со ст. 353 ТК РФ [Трудовой кодекс..., 2001] «федеральный государственный надзор за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ».

В настоящее время согласно ст. 354 ТК РФ [Трудовой кодекс..., 2001] «федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)». Конкретная структура этой системы органов власти приведена на рис. 2.

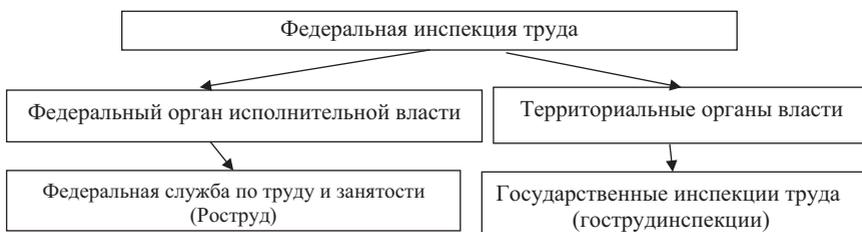


Рис. 2. Структура органов Федеральной инспекции труда
Источник: составлено авторами по [Трудовой кодекс..., 2001, ст. 354].

Федеральная инспекция труда выполняет много задач и имеет значительный объем полномочий при осуществлении контрольно-надзорной деятельности в сфере труда. Порядок осуществления федерального государственного надзора в сфере труда регламентируется «Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», утвержденным постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (в ред. от 27.12.2019) (далее Постановление № 875). В соответствии с п. 4 этого документа инспекторы труда проверяют «соблюдение требований трудового законодательства... в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы» [Положение..., 2012], а также организацию охраны труда, специальных рабочих мест и создание требуемых условий труда. Инспекторы труда проводят последующий контроль устранения работодателями замечаний, сделанных проверяющими.

Федеральная налоговая служба (далее ФНС) и ее территориальные налоговые инспекции осуществляют косвенный контроль соблюдения законодательства о труде в части правильного оформления трудовых отношений между сотрудниками и работодателем, установления оплаты труда работникам и контроль за ее «теневой» частью.

Контроль за выполнением установленных норм по безопасному осуществлению трудовых действий в определенных отраслях экономики вместе с Федеральной инспекцией труда проводят специальные федеральные органы исполнительной власти, например Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору и др. Этот надзор и контроль в основном оценивают степень нарушений по охране и условиям труда работников.

Как видно из рис. 1, существует очень много служб, осуществляющих прямой или косвенный мониторинг за исполнением законодательства о труде, но большим спектром полномочий обладает Федеральная трудовая инспекция, которая проводит плановые и внеплановые проверки работодателей с целью выявления нарушений в сфере труда (рис. 3).



Рис. 3. Количество проведенных проверок и выявленных нарушений трудового законодательства органами Федеральной инспекции труда за 2013–2019 гг.

Источник: составлено авторами по данным Отчета о деятельности Федеральной службы по труду и занятости [Отчет..., 2013; Отчет..., 2014; Отчет..., 2015; Отчет..., 2016; Отчет..., 2017; Отчет..., 2018; Отчет..., 2019].

Из рис. 3 видно, что с 2013 по 2017 г. наблюдался рост количества проверок, а в 2018 и 2019 гг. произошло их снижение, достигнув значения 2013 г. — 131,2 тыс. проверок. При этом можно отметить, что при росте количества проверок за период с каждым годом количество выявленных нарушений снижается (в 2019 г. по сравнению с 2013 г. было выявлено нарушений в 2,1 раза меньше). Из этого можно заключить, что в целом работодатели стали более дисциплинированными в части выполнения требований трудового законодательства и смежных с ним сфер. Такой положительный эффект обусловлен в значительной степени работой органов Федеральной трудовой инспекции.

По данным Отчета о работе Федеральной службы труда и социальной защиты в 2013 г., объектами проверок были разные положения норм трудового права. Распределение проверок по видам проверяемых положений трудового законодательства представлено на рис. 4.



Рис. 4. Удельный вес проверок по видам проверяемых вопросов трудового законодательства в 2013 г., %

Источник: составлено авторами по Отчету о работе Федеральной службы труда и занятости в 2013 г. [Отчет..., 2013].

Из рис. 4 видно, что в большей степени инспекторы труда проверяют соблюдение требований по оплате труда (42,9%), по заключению и оформлению трудовых договоров (30%), а также организацию охраны труда на предприятиях и выполнение установленных норм объема рабочего времени и отдыха (16,9 и 13,8% соответственно).

Чтобы деятельность органов Федеральной инспекции труда была эффективной, необходимо знать, какие нарушения допускают работодатели, так как это позволяет определять причины таких действий руководителей организаций, а это дает возможность выработать меры по предотвращению подобных нарушений.

Вопросы совершения нарушений работодателями в сфере труда и их причины исследовали некоторые российские ученые.

Так, например, к распространенным нарушениям трудового законодательства Е. Л. Фарафонтова относит следующие:

- трудовой договор не оформляется в письменной форме;
- несвоевременная выплата зарплаты;
- несвоевременное предоставление данных соответствующим надзорным органам о травмах с тяжелыми последствиями;
- отсутствие выполнения работодателем норм рабочего времени для сотрудников, осуществляющих работу по совместительству [Фарафонтова, 2016].

Исследуя ответственность работодателей за несоблюдение установленных требований трудового законодательства, Е. Н. Ефименко приводит самые распространенные нарушения в этой сфере, а именно нарушения «по вопросам трудового договора, оплаты и нормирования труда, охраны труда, а также соблюдения рабочего времени и времени отдыха...» [Ефименко, 2015].

Проанализировав подходы различных авторов, можно сделать вывод, что работодатели нарушают практически все права и гарантии работников, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными документами, однако частота и последствия их совершения различны. Все их можно разделить на три группы: нарушения при приеме на работу (например, в объявлениях или в устной форме заявляются условия, приводящие к дискриминации работников, неоднозначные формулировки об оплате труда и обязанностях в договоре), при выполнении работы сотрудниками (нарушается режим работы и отдыха, оплата труда и ее выплата), при увольнении работников (подмена причины увольнения, невыплата выходного пособия). Распределение выявленных нарушений по видам в 2016–2017 гг. приведено на рис. 5.

Данные рис. 5 наглядно показывают, что наиболее часто нарушения встречаются по семи сферам регулирования прав и гарантий работников. Наибольшее количество нарушений в 2016 и 2017 гг. было выявлено по вопросам оплаты труда и нормирования (23,2 и 22,9% от общего числа нарушений соответственно). При этом надо заметить, что в 2017 г. было выявлено таких нарушений на 5532 меньше, чем в 2016 г. На втором месте находятся нарушения, связанные с оформлением трудового договора (12,2 % в 2016 г. и 11,3% в 2017 г.). По значениям показателей видно снижение количества нарушений в содержании условий трудового договора. Это является результатом работы органов контроля. Также наблюдается снижение фактов выявления несоблюдения норм в области охраны труда и здоровья работников.



Рис. 5. Количество выявленных нарушений трудового законодательства по их видам в 2016–2017 гг., единиц

Источник: составлено авторами по данным [Программа..., 2018] и [Доклад..., 2016].

Количество нарушений в области оплаты труда и содержания трудового договора остается значительным и в 2019 г. Так, по данным сервиса Роструда «Сообщить о проблеме», из 50,5 тыс. обращений авторизован-

ных пользователей 10,89 тыс. обращений было по вопросу нарушения срока выплаты зарплаты, 2,33 тыс. — по вопросу установления меньшего размера зарплаты, чем предусмотрено законодательством, 2,3% обращений (1,16 тыс. обращений) связано с тем, что работодатель не заключает письменный договор с работником [Отчет..., 2019].

Приведенные данные свидетельствуют о том, что, несмотря на снижение количества нарушений в области трудового законодательства, доля нарушений прав работников, реализация которых является для них жизненно необходимой, все еще остается значительной. Это говорит о том, что причины возникновения этих нарушений исследованы недостаточно, а также отсутствует оценка инструментов и средств их выявления. Все это определяет необходимость более детального изучения нарушений в области оплаты труда и поиска путей их выявления и предупреждения в процессе осуществления контрольно-надзорной деятельности государственных органов и органов независимого контроля.

Нарушения в области оплаты труда

Наиболее значимыми для работника и для государства являются нарушения в части оплаты труда. Это объясняется тем, что, с одной стороны, заработная плата является основным видом дохода работника, а с другой стороны — она же является важным объектом налогообложения. От ее величины зависит объем НДФЛ и страховых взносов, которые являются главными источниками средств для выполнения государством социальной функции.

Одним из факторов, побуждающих работодателя к нарушению законодательства в области оплаты труда, является то, что заработная плата и начисленные страховые взносы от нее включаются в затраты производства, т.е. уменьшают прибыль от ведения деятельности. Неблагоприятные последствия еще больше увеличиваются при ухудшении экономической ситуации в стране, когда невозможно устанавливать более высокие цены на продукцию, чтобы компенсировать осуществленные затраты, куда входит и заработная плата, и страховые взносы. Как отмечают эксперты, в нашей стране установлена высокая социальная налоговая нагрузка на организации, что определяет желание работодателей минимизировать величину расходов на оплату труда, используя различные так называемые налоговые схемы.

Например, сегодня в Российской Федерации имеются такие термины, как «белая», «черная», «серая» заработная плата. «Белая» заработная плата является абсолютно официальной компенсацией за труд сотрудника. Это значит, что в договоре прописаны все его элементы, содержание которых соответствует положениям Трудового кодекса и другим документам. Начисления заработной платы в полной сумме отражаются в документах

бухгалтерского учета ежемесячно. Правильно исчисляется и своевременно уплачиваются НДФЛ и страховые взносы. Работодатель в этом случае выполняет социальную функцию надлежащим образом.

«Черная» зарплата имеет место тогда, когда с сотрудником официально не заключен трудовой договор. Любое начисление заработной платы и ее выплата осуществляются на основании устной договоренности между руководителем и работником. В этом случае возможность получения гарантий, установленных нормами трудового права, отсутствует.

«Серая» зарплата состоит из официальной и неофициальной частей, т.е. когда одну долю зарплаты сотруднику выдают в соответствии с требованиями законодательства, а другая выдается минуя официальный бухгалтерский учет, как правило наличными деньгами, «в конвертах» [Серая зарплата..., 2016].

Для сотрудников положительным в «серой» заработной плате является возможность получить несколько большую сумму, чем при «белой» заработной плате, из-за того, что нет необходимости выплат налога и иных удержаний, например алиментов.

Негативные стороны «серой» заработной платы заключаются в том, что ее величину, как правило, работодатели не учитывают при назначении пособия по временной нетрудоспособности, при расчете пособия по беременности и родам и по уходу за ребенком, кроме того, она не учитывается при расчете пенсии. Для работодателя выгода, полученная от нарушения требований по оплате труда, может быть меньше штрафных санкций, которые необходимо заплатить при выявлении нарушений. Причем с 2020 г. НДФЛ, доначисленный по итогам налоговой проверки, должен уплатить работодатель.

Для государства главным минусом распространения «серого» заработка является недополучение значительного объема НДФЛ и страховых взносов в бюджет.

Это отрицательно влияет на величину источников средств, необходимых для выплаты пенсий и социальных пособий разным категориям населения.

Несмотря на преобладание недостатков в использовании «серой» заработной платы, ее величина с каждым годом возрастает. Динамику такого явления демонстрирует рис. 6.

Из рис. 6 видно, что с каждым годом объем «серой» заработной платы растет, за 2014–2018 гг. ее сумма выросла на 23%. Рост неофициальной заработной платы обусловлен тем, что потенциальные работники находятся в таких условиях, которые вынуждают их соглашаться на тот способ оплаты труда, который предлагает работодатель, так как на рынке труда предложение превышает спрос на труд, что обусловлено низким уровнем развития экономики в стране. Работники предпочитают работу и «скрытый» доход сегодня, чем быть безработным.

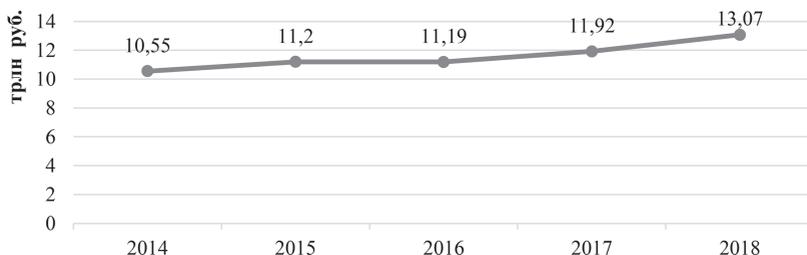


Рис. 6. Объем «серой» заработной платы в РФ в 2014–2018 гг., трлн руб.

Источник: составлено авторами по данным ежегодного статистического журнала «Национальные счета России» [Национальные..., 2019].

Но надо отметить также, что даже при нормальных условиях ведения деятельности отдельные работодатели имеют цель получить больший доход без осуществления расходов на оплату труда, основанных на соблюдении трудового законодательства, поэтому осуществление контроля условий заключения договоров, соблюдения условий работы и других положений трудового права должно осуществляться со стороны государства систематически.

Далее мы рассмотрим, все ли условия созданы для контролирующих органов в области трудового законодательства, чтобы их деятельность была эффективной.

Организация контроля за соблюдением трудового законодательства, проблемы и пути их решения

Росфинтруд и Гострудинспекции в своей работе руководствуются многими законодательными и нормативными документами. В результате исследования содержания основных правовых документов было определено, что имеются некоторые пробелы в регулировании порядка проведения контрольных мероприятий органами Федеральной инспекции труда.

Действительно, положения п. 1 ст. 12 Конвенции № 81 говорят о том, что «инспекторы труда, снабженные документами...», которые подтверждают их полномочия, «...имеют право беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции...» [Конвенция..., 1947]. При этом в п. 16 ст. 10 ФЗ № 294 прописано, что подконтрольные субъекты «уведомляются органом», который будет проводить внеплановое контрольное мероприятие у работодателя, «не менее чем за двадцать четыре часа до начала ее проведения любым доступным способом...» [О защите..., 2008] за некоторым исключением. Из этого следует, что имеются расхождения в содержании документов, регулирующих одну и ту же сферу. Именно уведомление работодателя о выездной проверке, по нашему мнению, яв-

ляется одной из главных причин сложности выявления неоформленных трудовых договоров и выплаты заработной платы в «конвертах», так как по российскому законодательству отсутствует внезапность проведения проверки, которая не позволит работодателю переделать договоры, изменить документы о начисленной заработной плате.

В связи с этим нами предлагается отменить уведомительное информирование потенциальных нарушителей трудового законодательства о начале проведения выездной проверки, указанное в п. 16 ст. 10 ФЗ № 294, чтобы у них не было возможности подготовиться к ней.

К правовым проблемам достижения эффективности работы органов контроля трудового законодательства М. А. Кракова, В. С. Пересторонина относятся следующие неурегулированные положения:

- 1) «отсутствие правовых возможностей оперативного внесения дополнений в ежегодный план проведения плановых проверок,
- 2) отсутствие законодательно закрепленного механизма принудительного исполнения работодателями предписания Государственной инспекции по труду,
- 3) неэффективность установленных государством санкций за нарушение трудового законодательства» [Кракова, Пересторонина, 2018].

Что касается недопущения внесения изменений в план проверок на предстоящий год, то считаем, что разрешение этого действия приведет к некоторому сбою в работе надзорных органов и беспокойной работе подконтрольных субъектов. Оперативное выявление нарушений в настоящее время осуществляется через институт внезапных проверок, число которых с каждым годом растет. Справедливо авторы отмечают низкий уровень стимулирования работодателей к соблюдению требований трудового законодательства через штрафные санкции. В настоящее время контрольно-надзорная деятельность должна в значительной степени носить предупредительный характер. Действенным механизмом в этом ключе можно считать проведение самопроверки организациями на основе проверочных листов, разработанных Рострудом. На основе полученных результатов вносятся изменения в организацию труда и его оплаты, что будет способствовать снижению риска причинения вреда работникам.

Как показывают исследования ученых США Раймонда Дж. Берби и Роберта Дж. Патерсона по вопросу эффективности деятельности контрольных органов в сфере охраны труда, распространение информации и проведение консультаций являются более действенным инструментом в стимулировании соблюдения требований законодательства, чем штрафные санкции [Добролюбова, 2018]. С этим утверждением можно согласиться, так как консультация позволяет не допустить нарушения требований законодательства по причине недостаточных знаний в реализации установленных требований к организации оплаты труда на предприятии Трудовым

кодексом. При этом надо отметить, что в Отчете о работе Федеральной трудовой инспекции за 2019 г. указано, что одной из причин совершения нарушений трудового законодательства является «отсутствие информированности руководителей и специалистов организаций по вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [Отчет..., 2019].

В качестве одного из мероприятий по совершенствованию работы Роструда А. Н. Поздняков предлагает «принятие актов о порядке проведения мероприятий по контролю, осуществляемых без взаимодействия Роструда с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, а также о новых формах осуществления контрольно-надзорной деятельности, в том числе проведения мониторинга...» [Поздняков, 2018].

Многие исследователи причиной недостаточной реализации целей контрольно-надзорной деятельности органов Федеральной инспекции труда называют неэффективный подход к определению плановых проверок. Так, например, И. Н. Дехтярь отмечает, что «трудности возникают и в процессе осуществления плановых проверок» [Дехтярь, 2017].

При решении данного вопроса, по нашему мнению, необходимо учитывать два аспекта. С одной стороны, необходимо осуществить контроль как можно большего количества экономических субъектов, а с другой стороны — необходимо реализовать качество проверок, которое заключается в выявлении нарушений трудового законодательства и принятии мер работодателями по их исправлению и недопущению в будущем. Второй аспект определяет проблему отбора предприятий для проведения контрольных проверок трудовыми инспекциями, так как там, где нет нарушений, государство потратило денежные средства неэффективно, потому что нет реализации целей проверки (в это время можно было проверить предприятие, которое нарушает права работников и имеется угроза причинения им вреда). В этой связи необходимо выработать четкие критерии для отбора подконтрольных экономических субъектов для осуществления плановых проверок.

С 1 января 2018 г. в отношении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства используется риск-ориентированный подход (далее РОП). Основная цель РОП — оптимальное использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов, задействованных при осуществлении государственного контроля (надзора), снижение издержек контролируемых лиц и повышение результативности деятельности органов контроля [О защите..., 2008]. Преимущество данного подхода заключается в том, что проведение контрольных мероприятий на предприятиях с высоким уровнем несоблюдения требований трудового законодательства позволяет прекратить нарушать права работников, возместить причиненный ущерб, а также избежать негативных последствий в будущем.

РОП при осуществлении контроля в сфере труда применяется почти во всех постсоветских государствах. Он предполагает «перемещение акцента в деятельности инспекций от наказаний к профилактике нарушений, что... можно назвать положительной тенденцией» [Лютов, 2018]. Применение РОП основано на соблюдении ряда принципов, приведенных в табл. 1.

Таблица 1

Принципы риск-ориентированного подхода

№	Принцип	Содержание
1	Распределение ресурсов	Ресурсы распределяются не равномерно, а с учетом размера риска (это касается как частоты, так и глубины проверки)
2	Соразмерность	Принимаемые контрольные меры адекватны рассчитанному риску
3	Гибкость	Регулярная переоценка риска исходя из новых факторов и угроз
4	Законность	Действие (бездействие) контроля основано на документально зафиксированной системе оценки риска (отсутствие субъективизма)
5	Открытость	Критерии оценки и классы риска открыты для подконтрольных лиц

Источник: [Благовестникова, 2018].

Все указанные принципы применения РОП являются важными, однако они не будут полезны, если неправильно будет установлен уровень риска. Поэтому предлагается добавить еще один принцип — **реальность степени риска**.

«Риск-ориентированный подход подразумевает разделение работодателей на группы риска (от высокого к низкому), как правило, касающегося безопасности и гигиены труда. В зависимости от категории риска устанавливается максимальная частота проверок за определенный календарный период» [Лютов, 2018].

Например, для работодателей Украины с высокой степенью риска проверка проводится «не чаще одного раза в год, со средней степенью — одного раза в три года, с незначительной степенью — одного раза в пять лет» [Лютов, 2018]. Работодатели Азербайджана для целей определения частоты проверок трудовыми инспекциями отнесены к группе предприятий с высокой степенью риска, средней степенью и низким уровнем риска. Частота проверок установлена соответственно: один раз в год, не чаще одного раза в два года и не более одного раза в три года [Лютов, 2018].

В соответствии с Постановлением № 875 в России вид риска зависит от показателя потенциального риска причинения вреда (ПРПВ) ценностям в сфере труда. По этому признаку все работодатели распределяются по пяти категориям риска на основе значения коэффициента ПРПВ. А от

вида риска зависит периодичность проведения плановых проверок подконтрольных субъектов. Коэффициенты ПРПВ приведены в табл. 2.

Таблица 2

**Периодичность проведения плановых проверок соблюдения
трудового законодательства в зависимости от значения ПРПВ
в сфере труда**

Показатель ПРПВ (Р)	Вид риска	Периодичность проведения плановых проверок
1 и более	высокий	1 раз в 2 года
0,99–0,75	значительный	1 раз в 3 года
0,74–0,5	средний	1 раз в 5 лет
0,49–0,25	умеренный	1 раз в 6 лет
менее 0,25	низкий	проверка не проводится

Источник: составлено по [Положение..., 2012].

Так, в 2018 г. был подготовлен план проверок работодателей Федеральной трудовой инспекцией на 2019 г. На основе риск-ориентированного подхода все работодатели (порядка 7,7 млн) были распределены на пять групп риска по значению ПРПВ (табл. 3).

Таблица 3

Распределение работодателей по категории риска в 2018 г.

Категория риска	Количество предприятий, единиц	Удельный вес, %	Частота проверок
высокий риск	6673	0,09	один раз в 2 года
значительный риск	5751	0,07	один раз в 3 года
средний риск	38 208	0,50	не чаще чем один раз в 5 лет
умеренный риск	2 134 949	27,73	не чаще чем один раз в 6 лет
низкий риск	5 514 000	71,61	проведение плановых проверок не осуществляется

Источник: составлено авторами по Отчету о работе Федеральной трудовой инспекции за 2018 г. [Отчет..., 2018].

Из табл. 3 видно, что 71,61% всех подконтрольных работодателей имеют низкий риск причинения вреда работникам по причине нарушений трудового законодательства. В них плановые проверки не предусмотрены. Почти каждый третий работодатель будет проверен 1 раз в 5 или 6 лет. Особый и значительно частый контроль (1 раз в 2 или 3 года) определен для 12,3 тыс. предприятий, что составляет менее 1%. При этом надо отметить, что категория риска для конкретного работодателя ежегодно «опре-

деляется с учетом индивидуального поведения...» [Отчет..., 2018] в части соблюдения требований трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права. Такая «динамическая модель» определения категории риска причинения вреда работникам работодателем заставляет их соблюдать права и гарантии сотрудников, чтобы категория риска на следующий год не была увеличена, а даже наоборот — снижена. Тем самым риск-ориентированный подход на этапе планирования контрольно-надзорной деятельности уже выполняет свою функцию — заставить работодателей соблюдать требования законодательства в сфере труда и его оплаты.

Далее рассмотрим кратко, что лежит в основе определения ПРПВ охраняемым законом ценностям в сфере труда (жизнь и здоровье работников, трудовые права работников, связанные с невыплатой в установленный срок заработной платы и других выплат).

Оценка ПРПВ ценностям в сфере труда основывается на показателе тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения работодателями обязательных требований в сфере труда (коэффициент Т). Его значение зависит от показателя потенциального вреда (ПВ), установленного государством по каждому виду деятельности.

К примеру, самый высокий уровень вреда определен для деятельности по добыче полезных ископаемых (ПВ = 1,49), значимый уровень риска (ПВ от 0,96 до 0,85) обозначен для таких отраслей, как обрабатывающие производства, строительство, водоснабжение, усредненное значение уровня риска установлено для сфер коммуникаций, образования и здравоохранения. Всем остальным видам экономической деятельности, в том числе торговле, предприятиям общественного питания, гостиничному бизнесу, присвоен коэффициент ПВ = 0,2, который означает низкий риск причинения вреда работникам в сфере труда. Значение ПВ по каждому работодателю корректируется на коэффициент (М) масштаба распространения потенциальных негативных последствий (зависит от численности работников и имеет границы от 0,5 до 1,5).

Дополнительно при расчете ПРПВ учитывается коэффициент добросовестного поведения работодателя (Ку), при определении которого учитываются сведения о задолженности по зарплате за предшествующий год, назначенные административные наказания и уровень причинения вреда по причине несчастных случаев на производстве.

Анализ порядка исчисления ПРПВ показал, что установленная методика имеет недостатки, которые были определены исходя из анализа количества выявленных нарушений по видам экономической деятельности. В табл. 4 приведена информация о проведенных проверках по видам экономической деятельности подконтрольных субъектов за 2013–2019 гг.

**Удельный вес всех проведенных проверок по видам деятельности
в 2013–2019 гг., %**

№ п/п	Вид экономической деятельности	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1.	Оптовая и розничная торговля	17,0	15,5	17,6	15,8	16,8	15,6	16,4
2.	Строительство	13,7	12,6	12,1	11,4	11,3	9,4	9,6
3.	Обрабатывающие производства	13,2	12,3	10,6	9,2	10,0	9,8	9,3
4.	Образование	9,7	9,9	7,5	8,9	8,9	8,1	6,7
5	Транспорт и связь	8,9	5,4	5,9	5,3	7,9	4,9	5,4
6.	Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7,3	7,1	6,0	6,5	6,9	6,2	7,4
7	Предоставление коммунальных и социальных услуг	7,7	6,5	7,1	6,7	7,3	6,2	6,2
8	Сельское хозяйство, охота	4,9	6,8	4,2	4,2	4,6	4,0	4,1
9.	Другие виды	17,7	23,9	29,0	32,0	26,3	35,5	35,4

Источник: составлено авторами по данным Отчета о деятельности Федеральной службы по труду и занятости [Отчет..., 2013; Отчет..., 2014; Отчет..., 2015; Отчет..., 2016; Отчет..., 2017; Отчет..., 2018; Отчет..., 2019].

Из табл. 4 видно, что преобладающая доля проверок приходится на предприятия, которые осуществляют восемь видов деятельности (в 2013 г. — 82,3%, а в 2019 г. — 64,6%). 1-е место занимает оптовая и розничная торговля — в среднем за период — 16,4%, причем доля контрольных мероприятий незначительно колеблется по годам, 2-е место — строительство — в среднем за период 11,7%; 3-е место — обрабатывающие производства — в среднем за период — 11,4%. В сфере образования было проведено в среднем 8,5%, а в сельском хозяйстве — 4,7%. Количество предприятий, осуществляющих другие виды деятельности, в которых были проведены проверки за период с 2013 по 2019 г., увеличилось (с 17,7% в 2013 г. до 35,4% в 2019 г.). Это говорит о расширении спектра контрольно-надзорной деятельности органов Федеральной трудовой инспекции в части видов экономической деятельности подконтрольных субъектов.

Интересной, по нашему мнению, является результативность проверок, осуществляемых на предприятиях разных видов деятельности. Удельный вес выявленных нарушений по видам деятельности подконтрольных субъектов за 2013–2019 гг. представлен на рис. 7.

Так, из данных рис. 7 видно, что наибольший процент нарушений законодательства в сфере трудовых отношений в 2013–2019 гг. наблюдается в организациях трех отраслей: сферы оптовой и розничной торговли (в 2019 г. — 12,3%), строительстве (в 2019 г. — 12,9%) и обрабатывающих производствах (в 2019 г. — 13%). При этом надо отметить, что в динамике

за шесть лет произошло снижение количества нарушений во всех отраслях экономики.

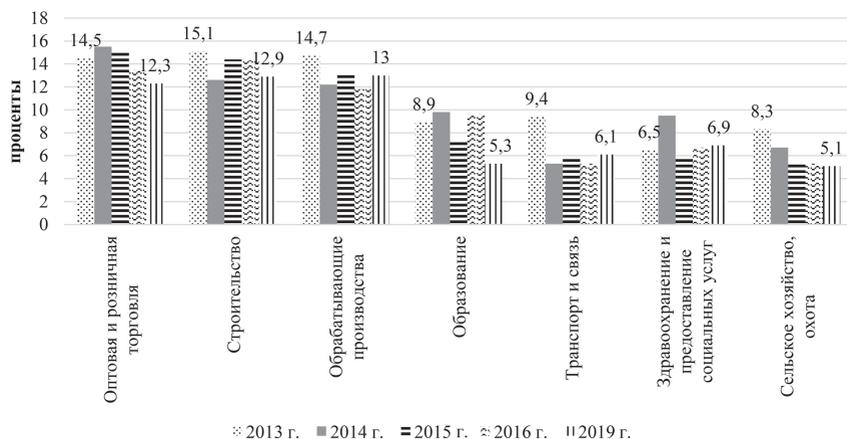


Рис. 7. Удельный вес количества выявленных нарушений на предприятиях по видам экономической деятельности в 2013–2019 гг., %

Источник: составлено авторами по данным Отчета о деятельности Федеральной службы по труду и занятости [Отчет..., 2013; Отчет..., 2014; Отчет..., 2015; Отчет..., 2016; Отчет..., 2019].

Таким образом, на основе этих данных можно заключить, что значение показателя ПВ, установленного для отраслей обрабатывающих производств ($PВ = 0,96$) и строительства ($PВ = 0,87$), соответствует фактическому уровню причинения ущерба, так как имеется значительный уровень выявленных нарушений в этих сферах деятельности. В части предприятий сферы торговли такого соответствия не наблюдается.

Исходя из методики расчета ПРПВ предприятия торговли в основном попадают в категорию с низким риском, который определяет, что проверки исполнения законодательства в сфере трудовых отношений в таких субъектах не проводятся. В основе расчета ПРПВ принят показатель, характеризующий уровень травматизма в отрасли (значение $PВ = 0,2$). Конечно, количество несчастных случаев в торговле меньше, чем в обрабатывающей промышленности. С этой точки зрения можно согласиться с положениями законодательства. Однако количество нарушений обязательных требований по труду в сфере торговли, по данным рис. 7, практически совпадает с их количеством по вышеуказанным отраслям. Это означает, что фактически в сфере торговли уровень ПРПВ намного выше, чем он определен в Постановлении № 875, несмотря на то что уровень травматизма там действительно меньше, чем в строительстве и обрабатывающих производствах. Получается, что имеются еще и другие факторы, которые позволяют работодателям нарушать положения трудового законодатель-

ства, и они не учитываются по действующей методике определения ПРПВ ценностям в сфере труда, а значит, отдельные работодатели, как было доказано, **сферы торговли не рассматриваются** для включения их в план проведения плановых проверок органами Федеральной трудовой инспекции.

В связи с этим предлагается отнесение предприятий разных сфер деятельности к определенной категории риска осуществлять еще и по такому критерию, как **«степень вероятности наличия в организации неформальных трудовых отношений»**, т.е. критерию, по которому может иметь место выплата неофициальной заработной платы, или установление низкой заработной платы по сравнению с минимальным размером оплаты труда и со среднеотраслевой в регионе. Как было отмечено ранее, такие нарушения трудового законодательства приводят к негативным последствиям как для работника, так и для государства.

Степень вероятности наличия неформальных трудовых отношений имеет место в тех сферах, в которых совершаются сомнительные операции, выражающиеся в обналичивании денежных средств и сокрытии налогов, в том числе и с неофициальной заработной платы («черной» и «серой»). Такие отрасли экономики и официальные представители власти называют «теневыми» секторами экономики. Банк России в 2018 г. определил, что наибольшее число сомнительных операций совершается предприятиями торговли (32%), «строительства (29%) и сферы услуг (22%)» [Секторы экономики..., 2018]. Именно в этих отраслях имеются условия, обусловленные сущностью их деятельности, позволяющие получать наличные деньги нелегально и выплачивать ими «серую» зарплату.

На основе того, что 12,3% нарушений трудового законодательства совершается в сфере торговли (см. рис. 7) и в этой же отрасли имеют место 32% сомнительных операций, считаем, что предприятия торговли по уровню причинения ущерба работникам и государству от нарушения норм трудового права необходимо отнести к предприятиям с высоким уровнем риска. Более частый контроль таких работодателей будет заставлять их оформлять трудовые отношения официально и в соответствии с установленными нормами.

Так как нарушение в части установления заработной платы влияет на ее уровень, то распределение работодателей по категориям риска по дополнительному критерию можно осуществлять по разнице между фактическим размером оплаты труда в организации и установленным минимальным размером оплаты труда и ее средним уровнем по отрасли. В табл. 5 приведен действующий и предлагаемый порядок определения ПРПВ в сфере труда.

Обращаем внимание, что расшифровка отдельных показателей, используемых в формуле определения ПРПВ, была приведена ранее в статье. Авторы акцентируют внимание на совершенствовании подхода к определению потенциального риска причинения вреда работодателями работ-

никам в определенных сферах экономики. Формулу определения ПРПВ целесообразно дополнить двумя показателями (Вмрот и Воз), которые характеризуют уровень отклонения средней фактической заработной платы работников от минимального размера оплаты труда и средней по отрасли в регионе.

Применение дополнительных показателей не приведет к усложнению расчета значения ПРПВ в сфере труда, так как инспекторы труда не будут рассчитывать сумму средней фактической заработной платы работников за прошлый год. Эти сведения формируются в территориальных налоговых инспекциях, так как с 1 января 2020 г. они в соответствии с письмами ФНС от 17.10.2019 № БС-4-11/21381@ и № БС-4-11/21382@ контролируют доходы работников по данным налоговой отчетности по страховым взносам, по налогу на доходы физических лиц и справок о доходах каждого работника. В ходе контроля осуществляется сравнение зарплаты работников с МРОТ и среднеотраслевой зарплатой. Обработка налоговой отчетности по доходам осуществляется автоматически с использованием специальной программы.

Таблица 5

Совершенствование порядка определения потенциального риска причинения вреда работникам в сфере труда

Действующий порядок определения ПРПВ в сфере труда	Предлагаемый порядок определения ПРПВ в сфере труда										
$P = T + K_y$	$P = T + K_y + \text{Вмрот} + \text{Воз}$										
<p>T — показатель тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения подконтрольными субъектами обязательных требований. Он определяется по формуле: $T = ПВ \times М$</p>											
<p>K_y — коэффициент устойчивости добросовестного поведения подконтрольных субъектов, связанного с исполнением обязательных требований. Он определяется по формуле: $K_y = K_t + K_z + \text{Кадм}$</p>											
Вмрот — не предусмотрен	<p>Вмрот — показатель причинения вреда от несоответствия среднего фактического размера заработной платы работников минимальному размеру оплаты труда Он зависит от коэффициента соответствия МРОТ ($K_{\text{мрот}}$), который определяется по формуле: $K_{\text{мрот}} = ЗПф / \text{МРОТ}$</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Значение $K_{\text{мрот}}$</th> <th>Значение Вмрот</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>меньше 1,0999</td> <td>0,75</td> </tr> <tr> <td>от 1,1 до 1,1499</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>от 1,15 до 1,4999</td> <td>0,3</td> </tr> <tr> <td>больше 1,5</td> <td>0,2</td> </tr> </tbody> </table>	Значение $K_{\text{мрот}}$	Значение Вмрот	меньше 1,0999	0,75	от 1,1 до 1,1499	0,5	от 1,15 до 1,4999	0,3	больше 1,5	0,2
Значение $K_{\text{мрот}}$	Значение Вмрот										
меньше 1,0999	0,75										
от 1,1 до 1,1499	0,5										
от 1,15 до 1,4999	0,3										
больше 1,5	0,2										

Воз — не предусмотрен	Воз — показатель причинения вреда от несоответствия фактического размера заработной платы работников среднеотраслевой зарплате. Его величина зависит от значения коэффициента соответствия среднеотраслевой зарплате (Коз)	
	Значение Коз	Значение Вмрот
	меньше 1,099	0,75
	больше 1,1	0

Источник: составлено авторами по [Положение..., 2012] с изменениями.

Таким образом, сведения о средней фактической заработной плате каждого работника организации за прошлый год, а также в целом по организации могут быть переданы в полном объеме Федеральной инспекции в сфере труда. Кроме того, могут быть предоставлены сведения и о полученных отклонениях от МРОТ и средней зарплате по отрасли по предприятиям разных сфер деятельности. На основе полученных данных можно рассчитать предлагаемые коэффициенты причинения вреда работникам из-за нарушения требований Трудового кодекса в части установления размера заработной платы.

При применении дополнительных показателей **Вмрот** и **Воз** значение показателя ПРПВ (Р) в сфере труда по предприятиям сферы торговли, строительства, услуг повысится, а значит, они будут относиться к более высокому уровню риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда. Это позволит увеличить количество подконтрольных объектов, которые необходимо включить в план проверок на предстоящий год. Это будет способствовать восстановлению и защите прав работников в части установления официальной заработной платы на уровне среднеотраслевой.

Отметим, что периодичность плановых проверок для конкретного работодателя может измениться как в сторону увеличения, так и в сторону снижения. Это зависит от тенденций изменения размера причиняемого вреда охраняемым законом ценностям при нарушении трудового законодательства. При этом надо заметить, что в соответствии со ст. 16 Конвенции № 81 организация «инспектируется так часто и так тщательно, как это необходимо...» [Конвенция..., 1947] для правильной оценки соблюдения норм трудового права работодателем. Российским законодательством установлен более щадящий режим плановых проверок, хотя при внедрении риск-ориентированного подхода частота проверок для потенциальных нарушителей увеличивается. Данное расхождение с международными правилами проведения контроля компенсируется путем проведения внеплановых проверок (рис. 8).

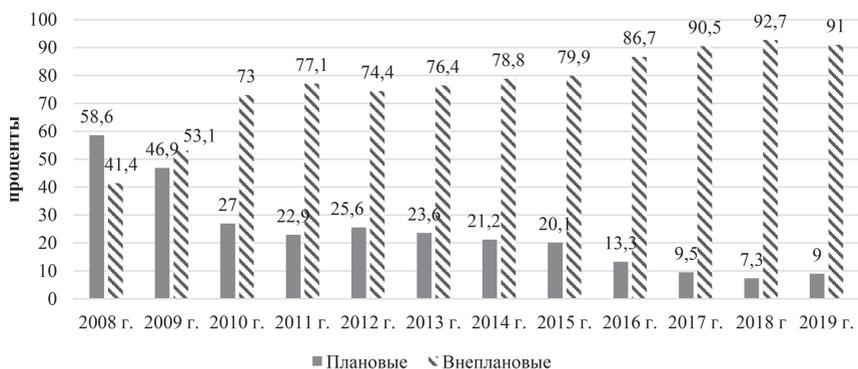


Рис. 8. Количество проведенных плановых и внеплановых проверок в 2008–2019 гг.

Источник: составлено авторами по данным Отчета о деятельности

Федеральной службы по труду и занятости [Отчет..., 2013; Отчет..., 2014; Отчет..., 2015; Отчет..., 2016; Отчет..., 2017; Отчет..., 2018; Отчет..., 2019].

Данные рис. 8 наглядно свидетельствуют о преобладании внеплановых проверок над плановыми. За 10 лет их доля в общем количестве проверок увеличилась более чем в 2 раза и в 2019 г. составила 91%. По данным Рос-труда, «рост внеплановых проверок связан с активностью граждан в защите своих трудовых прав...» (табл. 6).

Так, из табл. 6 видно, что в течение 2013–2019 гг. процент внеплановых проверок по причине обращения в инспекцию труда граждан составил от 60,9% в 2015 г. до 86,01% в 2019 г. В 2019 г. таких проверок было на 2687 или на 2,5 процентного пункта меньше, чем в 2018 г. По результатам проведенных проверок права работника, как правило, восстанавливаются. В этом реализуется адресный подход к проведению внеплановых проверок органов контроля в сфере труда.

Таблица 6

Удельный вес внеплановых проверок, проводимых по заявлениям (обращениям) граждан о нарушении работодателями их прав

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Количество внеплановых проверок по заявлениям граждан, единиц	82 192	81 471	83 635	103 951	109 505	105 461	102 774
Удельный вес внеплановых проверок по заявлениям граждан в общем количестве внеплановых проверок, %	82,0	77,9	60,9	76,4	81,2	83,1	86,01

Источник: составлено авторами по данным Отчета о деятельности Федеральной службы по труду и занятости [Отчет..., 2013; Отчет..., 2014; Отчет..., 2015; Отчет..., 2016; Отчет..., 2017; Отчет..., 2018; Отчет..., 2019].

Вместе с тем надо отметить, что одной из проблем недостаточного уровня решения задач контрольно-надзорной деятельности в сфере труда является низкий охват проверочными мероприятиями подконтрольных субъектов. Это продемонстрировано на рис. 9.

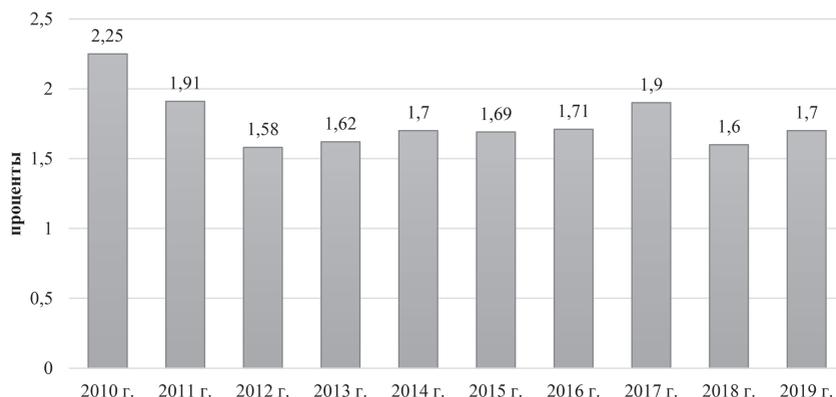


Рис. 9. Процент охвата проверками хозяйствующих субъектов, %
Источник: составлено автором по данным Отчета о деятельности
Федеральной службы по труду и занятости [Отчет..., 2013; Отчет..., 2014;
Отчет..., 2015; Отчет..., 2016; Отчет..., 2017; Отчет..., 2019].

Из рис. 9 видно, что в 2010 г. было проверено 2,25% хозяйствующих субъектов, которые подлежали государственному контролю инспекциями труда. В последующие годы этот показатель был в пределах 1,7% (в том числе и в 2019 г.), что ниже уровня 2010 г. Однако этого недостаточно, так как «согласно документам Международной организации труда необходимый охват подконтрольных субъектов проверками должен быть обеспечен на уровне 15–20%» [Порядок взаимодействия..., 2017].

Конкретным мероприятием по увеличению количества проверяемых субъектов может быть оформление трудовых договоров в электронном виде. Это позволит инспекторам труда оперативно реагировать на выявленные нарушения в части оформления трудовых отношений, т.е. инспекторы проверят форму оплаты труда, размер заработной платы, режим труда, наличие доплат и надбавок и другие данные. Особенно это будет действенным инструментом в борьбе с неофициальными заработками, так как информация об уровне зарплаты через данные трудового договора будет оперативно попадать в базу данных трудовой инспекции.

Изменить условия договора будет невозможно, так как уровень доходов будет контролировать налоговая инспекция. Таким образом, трудовая инспекция будет контролировать выполнение прав работника на этапе приема на работу, а налоговая — в ходе осуществления деятельности, при участии, конечно, и трудовой инспекции, если уровень риска при-

чинения вреда в сфере труда оказался высоким. Введение электронных трудовых договоров потребует наличия электронно-цифровой подписи для работника и работодателя. Приобретение ключа электронной подписи работниками в настоящее время является уже необходимым условием осуществления своих обязанностей, так как многие организации используют электронный документооборот.

Кроме того, действенным предупреждающим инструментом в снижении риска нарушения требований в области трудовых прав работников, на наш взгляд, может быть введение обязательного аудита достоверности учета расчетов с персоналом по оплате труда и денежных средств для субъектов малого предпринимательства (в настоящее время обязательный аудит проводится в отношении отдельных категорий таких экономических субъектов, например, если организационно-правовая форма «акционерное общество» или сумма выручки превышает 400 млн руб., или стоимость активов превышает 60 млн руб.). При этом среди субъектов малого предпринимательства основную долю занимают малые предприятия, к которым относятся предприятия, объем выручки в которых не превышает 800 млн руб. Исходя из норм законодательства об обязательном аудите, видно, что большая часть малых предприятий, которые работают в сфере торговли, услуг, строительства, «выпадают» из перечня субъектов контроля аудиторами.

При этом необходимо отметить, что в 2018 г. случаи задержки заработной платы были выявлены у 12 745 юридических лиц, в составе которых преобладали субъекты малого и среднего предпринимательства [Отчет..., 2018].

Введение проведения обязательной аудиторской проверки возможно, например, для предприятий численностью от 10 человек независимо от суммы выручки. Как известно, обязательный аудит проводится ежегодно, что позволит систематически оценивать ситуацию в организации в части соблюдения положений об оплате труда и его охране. О выявленных нарушениях аудиторы обязаны будут сообщать в Гострудинспекцию. Это будет более действенным механизмом в снижении желания работодателей использовать незаконные способы оформления трудовых отношений по сравнению с проведением налоговых проверок, периодичность проведения которых установлена не чаще одного раза в три года. В целях реализации механизма поддержания субъектов малого предпринимательства государство должно установить предельную стоимость оказания аудиторских услуг (например, от 1000 до 3000 руб.), чтобы незначительно повлиять на финансовый результат организации.

Заключение

В ходе анализа действующего порядка проведения контроля соблюдения трудового законодательства экономическими субъектами и результа-

тов работы Федеральной инспекции труда были определены проблемы, которые не позволяют оперативно проводить проверки, определять потенциальных нарушителей трудового законодательства, решать другие задачи. В целях устранения выявленных проблем были определены пути их решения, которые обобщены и представлены ниже:

1. Отменить уведомительный характер информирования работодателя о внеплановой проверке по любым основаниям.

2. Классификацию работодателей для отнесения их к установленному уровню риска причинения ущерба охраняемых законом прав работников необходимо осуществлять с учетом дополнительного фактора (критерия) — степени вероятности наличия неформальных трудовых отношений с работниками. Его значение предлагается определять через отклонение фактической заработной платы от МРОТ и среднеотраслевого уровня по региону. По этому признаку предприятия торговли, услуг, строительства и других отраслей будут отнесены к высокому классу риска, что позволит расширить охват подконтрольных субъектов плановыми проверками. Контрольные мероприятия, в свою очередь, снизят процент нарушения прав работников таких организаций.

3. Законодательно закрепить обязательное оформление электронных трудовых договоров при приеме на работу сотрудников, которые должны храниться в виде базы данных, доступ к которой должны иметь территориальные государственные инспекции труда.

4. Ввести обязательный ежегодный аудит для субъектов малого предпринимательства в части проверки учета расчетов с персоналом по оплате труда и денежных средств (проверка источников поступления денежных средств позволит выявить сомнительные операции и неформальную занятость работников в организации).

Реализация указанных предложений позволит значительно увеличить количество предприятий, в которых будут проведены проверки, уменьшить количество нарушений трудового законодательства и повысить эффективность деятельности Федеральной инспекции труда.

Список литературы

1. Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11.07.1947 (принята в г. Женеве на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД от 21.12.2001, ред. от 27.12.2018).
3. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294-ФЗ (принят ГД от 19.12.2008, ред. от 27.12.2018 № 511-ФЗ).
4. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства

- и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» от 01.09.2012 № 875 (ред. от 30.04.2018).
5. Приказ Роструда от 19.07.2018 № 407 Об утверждении Программы комплексной профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям в области трудовых отношений на 2018 год и плановый период до 2020 года. URL: <http://ppt.ru/docs/prikaz/rostrud/n-407-203174> (дата обращения: 20.03.2019).
 6. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2013 год. URL: <https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/2313180yy.pdf> (дата обращения: 20.03.2019).
 7. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2014 год. URL: tps://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/Роструд_Отчет%20о%20деятельности%20ФСТи3%20за%202014.pdf (дата обращения: 20.03.2019).
 8. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2015 год. URL: https://www.rostrud.ru/upload/Doc/%D0%9E%D1%82%D1%87%D1%91%D1%82_%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B4_2015.pdf
 9. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2016 год. URL: https://www.rostrud.ru/upload/Doc/report_2016.pdf_ (дата обращения: 20.03.2019).
 10. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2017 год. URL: https://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchet-y-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/___ (дата обращения: 20.03.2019).
 11. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2018 год URL: <https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/otch%202018.pdf>
 12. Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2019 год. URL: https://www.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/otch_2019_3.pdf (дата обращения: 18.04.2020).
 13. Доклад по правоприменительной практике федерального государственного надзора в сфере труда. URL: <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=553223> (дата обращения: 20.03.2019).
 14. *Дехтярь И. Н.* Проблемные вопросы осуществления государственного контроля за соблюдением трудового законодательства // Вестник СГЮА. — 2017. — № 3 (116). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-osushchestvleniya-gosudarstvennogo-kontrolya-a-soblyudeniem-trudovogo-zakonodatelstva> (дата обращения: 14.02.2019).
 15. *Добролюбова Е. И.* Международный опыт оценки результативности и эффективности государственного контроля в сфере охраны труда и обеспечения безопасности на рабочем месте // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2016. — № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyu-opyt-otsenki-rezultativnosti-i-effektivnosti-gosudarstvennogo-kontrolya-v-sfere-ohrany-truda-i-obespecheniya> (дата обращения: 24.02.2020).
 16. *Ефименко Е. Н.* Ответственность за несоблюдение трудового законодательства // Вестник Челябинского государственного университета. — 2015. — № 1 (356). Управление. — Вып. 10. — С. 53–55. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/otvetstvennost-za-nesoblyudenie-trudovogo-zakonodatelstva> (дата обращения: 20.03.2019).

17. *Лютов Н. Л.* Трудовые инспекции в постсоветских государствах: деградация ради мифа об экономической эффективности? // Актуальные проблемы российского права. — 2019. — № 12 (109). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-inspektzii-v-postsovetskih-gosudarstvah-degradatsiya-radi-mifa-ob-ekonomicheskoj-effektivnosti> (дата обращения: 24.02.2020).
18. *Поздняков А. Н.* Анализ эффективности надзорной деятельности в сфере охраны труда в Российской Федерации // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. — 2018. — № 41. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-effektivnosti-nadzornoj-deyatelnosti-v-sfere-ohrany-truda-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 24.02.2020).
19. Порядок взаимодействия налоговиков и представителей ГИТ. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/account/court/a53/914643.html> (дата обращения: 16.02.2019).
20. Серая зарплата — куда жаловаться, ответственность работодателя, как доказать в суде. URL: <http://kadriruem.ru/seraja-zarplata/> (дата обращения: 10.02.2019).
21. Секторы экономики, формировавшие спрос на теневые финансовые услуги в 2018 году. URL: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/16773/sectors_2018.pdf (дата обращения: 22.03.2019).
22. *Фарафонтова Е. Л.* Проблемы реализации гарантий прав работника при заключении трудового договора в аспекте изменений законодательства // Российский юридический журнал. — 2016. — № 4. — С. 193–198. URL <http://trudovye-dogovory.pf/article/1460>

The List of References in Cyrillic Transliterated into Latin Alphabet

1. Konvencija № 81 Mezhdunarodnoj organizacii truda «Ob inspekcii truda v promyshlennosti i trgovje» ot 11.07.1947 (prinjata v g. Zheneve na 30-j sessii General'noj konferencii MOT).
2. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (prinjat GD ot 21.12.2001, red. ot 27.12.2018).
3. Federal'nyj zakon «O zashhite prav juridicheskich lic i individual'nyh predprinimatelej pri osushhestvlenii gosudarstvennogo kontrolja (nadzora) i municipal'-nogo kontrolja» ot 26.12.2008 № 294-FZ (prinjat GD ot 19.12.2008, red. ot 27.12.2018 № 511-FZ).
4. Postanovlenie Pravitel'stva RF «Ob utverzhdenii Polozhenija o federal'-nom gosudarstvennom nadzore za sobljudeniem trudovogo zakonodatel'stva i inyh normativnyh pravovyh aktov, soderzhashhih normy trudovogo prava» ot 01.09.2012 № 875 (red. ot 30.04.2018).
5. Prikaz Rostruda ot 19.07.2018 № 407 Ob utverzhdenii Programmy kompleksnoj profilaktiki riskov prichinenija vreda ohranjaemym zakonom cennostjam v oblasti trudovyh odnoszenij na 2018 god i planovyj period do 2020 goda. URL: <http://ppt.ru/docs/prikaz/rostrud/n-407-203174> (data obrashhenija: 20.03.2019).
6. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2013 god. URL: <https://shshshshh.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/2313180yy.pdf> (data obrashhenija: 20.03.2019).

7. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2014 god. URL: https://shshshshh.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/Rostrud_Otchet%20o%20dejatel'nosti%20FSTiZ%20za%202014.pdf (data obrashhenija: 20.03.2019).
8. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2015 god. URL: https://shshshshh.rostrud.ru/upload/Doc/%D0%9E%D1%82%D1%87%D1%91%D1%82_%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B4_2015.pdf
9. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2016 god. URL: https://shshshshh.rostrud.ru/upload/Doc/report_2016.pdf (data obrashhenija: 20.03.2019).
10. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2017 god URL: https://shshshshh.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-dejatel'nosti-federal'noy-sluzhby-po-trudu-i-zanjatosti/ (data obrashhenija: 20.03.2019).
11. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2018 god. URL: <https://shshshshh.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/otch%202018.pdf>
12. Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby po trudu i zanjatosti za 2019 god. URL: https://shshshshh.rostrud.ru/upload/Doc/Doc-rostrud/otch_2019_3.pdf (data obrashhenija 18.04.2020).
13. Doklad po pravoprimenitel'noj praktike federal'nogo gosudarstvennogo nadzora v sfere truda URL: <https://shshshshh.rostrud.ru/rostrud/dejatel'nost/?ID=553223> (data obrashhenija: 20.03.2019).
14. *Dehtjar' I. N.* Problemye voprosy osushhestvlenija gosudarstvennogo kontrolja za sobljudeniem trudovogo zakonodatel'stva // Vestnik SGJuA. — 2017. — № 3 (116). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemye-voprosy-osushchestvlenija-gosudarstvennogo-kontrolja-za-sobljudeniem-trudovogo-zakonodatelstva> (data obrashhenija: 14.02.2019).
15. *Dobroljubova E. I.* Mezhdunarodnyj opyt ocenki rezul'tativnosti i jeffek-tivnosti gosudarstvennogo kontrolja v sfere ohrany truda i obespechenija bezopasnosti na rabochem meste // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija. — 2016. — № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnyj-opyt-otsenki-rezultativnosti-i-jeffektivnosti-gosu-darstvennogo-kontrolja-v-sfere-ohrany-truda-i-obespechenija> (data obrashhenija: 24.02.2020).
16. *Efimenko E. N.* Otvetstvennost' za nesobljudenie trudovogo zakonodatel'stva // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta. — 2015. — № 1 (356). Upravlenie. — Vyp. 10. — S. 53–55. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/otvetstvennost-za-nesobljudenie-trudovogo-zakonodatelstva> (data obrashhenija: 20.03.2019).
17. *Ljutov N. L.* Trudovye inspekcii v postsovetskih gosudarstvah: degradacija radi mifa ob jekonomicheskoj jeffektivnosti? // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. — 2019. — № 12 (109). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-inspektsii-v-postsovetskih-gosu-darstvah-degradatsija-radi-mifa-ob-ekonomicheskoj-jeffektivnosti> (data obrashhenija: 24.02.2020).
18. *Pozdnjakov A. N.* Analiz jeffektivnosti nadzornoj dejatel'nosti v sfere ohra-ny truda v Rossijskoj Federacii // Vestn. Tom. gos. un-ta. Jekonomika. — 2018. — № 41. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-jeffektivnosti-nadzornoj-dejatel'nosti-v-sfere-ohrany-truda-v-rossijskoj-federatsii> (data obrashhenija: 24.02.2020).
19. Porjadok vzaimodejstvija nalogovikov i predstavitelej GIT. URL: <https://shshshshh.audit-it.ru/articles/account/court/a53/914643.html> (data obrashhenija: 16.02.2019).

20. Seraja zarplata — kuda zhalovat'sja, otvetstvennost' rabotodatelja, kak dokazat' v sude. URL: <http://kadriruem.ru/seraja-zarplata/> (data obrashhenija: 10.02.2019)
21. Sektory jekonomiki, formirovavshie spros na tenevye finansovye uslugi v 2018 godu. URL: https://shhshhshh.cbr.ru/Collection/Collection/File/16773/sectors_2018.pdf (data ob-rashhenija: 22.03.2019).
22. *Farafontova E. L.* Problemy realizacii garantij prav rabotnika pri zaključenii trudovogo dogovora v aspekte izmenenij zakonodatel'stva// Rossijskij juridicheskij zhurnal. — 2016. — № 4. — S. 193–198. URL <http://trudovyedogovory.rf/article/1460>