



ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ
И МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ДОКЛАД
О СОСТОЯНИИ
ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ,
СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА,
В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
В 2023 ГОДУ

САМАРА
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
I. ПОКАЗАТЕЛИ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ	3
II. ПОКАЗАТЕЛИ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ	10
III. ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ	15
IV. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ	20

ВВЕДЕНИЕ

Доклад «О состоянии ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Самарской области в 2023 году» (далее – Доклад) подготовлен министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области (далее – министерство) в соответствии со статьей 12 Закона Самарской области от 29.12.2012 № 140–ГД «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (далее – Закон). Доклад разработан на основании отчетных данных органов исполнительной власти Самарской области (далее – ОИВ) и органов местного самоуправления муниципальных образований в Самарской области (далее – ОМСУ) об осуществлении и эффективности ведомственного контроля в 2023 году с учетом материалов проведения ведомственного контроля в 2021 – 2023 годах.

В Докладе представлены показатели ведомственного контроля и итоги деятельности по проведению ведомственного контроля в ОИВ и ОМСУ в 2021 – 2023 годах.

Кроме того, Доклад содержит выводы по результатам осуществления ведомственного контроля ОИВ и ОМСУ и приоритетные направления деятельности по совершенствованию ведомственного контроля в Самарской области.

I. ПОКАЗАТЕЛИ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ

В 2023 году в ведении ОИВ находилось 832 подведомственных организации. В рамках реализации Закона в 2023 году ОИВ проведено 239 проверок соблюдения трудового законодательства.

Доля подведомственных ОИВ организаций, охваченных проверками в 2021 – 2023 годах, приведена в Таблице 1.

Доля подведомственных ОИВ Самарской области организаций, охваченных проверками (по состоянию на 31.12.2023 с учетом установленного Законом трехлетнего периода проведения проверок), %

№ п/п	Наименование ОИВ	Количество подведомственных организаций, ед.	Общее количество проверенных организаций (по состоянию на 31.12.2023), ед.	Доля проверенных организаций от общего количества подведомственных организаций (по состоянию на 31.12.2023), %
1	Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области	2	2	100
2	Министерство лесного хозяйства, охраны окружающей среды и природопользования Самарской области	3	3	100
3	Министерство культуры Самарской области	18	18	100
4	Министерство имущественных отношений Самарской области	4	4	100
5	Министерство строительства Самарской области	1	1	100
6	Министерство экономического развития и инвестиций Самарской области	2	2	100
7	Министерство управления финансами Самарской области	1	1	100
8	Управление записи актов гражданского состояния Самарской области	1	1	100
9	Департамент охоты и рыболовства Самарской области	2	2	100
10	Департамент по вопросам общественной безопасности Самарской области	3	3	100
11	Служба мировых судей Самарской области	1	1	100
12	Департамент информационных технологий и связи Самарской области	3	3	100
13	Департамент ценового и тарифного регулирования Самарской области	1	1	100
14	Полномочное Представительство Губернатора Самарской области при Президенте и Правительстве Российской Федерации	1	1	100

№ п/п	Наименование ОИВ	Количество подведомственных организаций, ед.	Общее количество проверенных организаций (по состоянию на 31.12.2023), ед.	Доля проверенных организаций от общего количества подведомственных организаций (по состоянию на 31.12.2023), %
15	Управление государственной охраны объектов культурного наследия Самарской области	1	1	100
16	Министерство транспорта и автомобильных дорог Самарской области	1	1	100
17	Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области	88	84	95
18	Министерство образования и науки Самарской области	548	516	94
19	Министерство спорта Самарской области	15	14	93
20	Департамент управления делами Губернатора Самарской области и Правительства Самарской области	10	7	70
21	Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области	3	2	67
22	Управление государственной архивной службы Самарской области	4	2	50
23	Департамент ветеринарии Самарской области	2	1	50
24	Министерство энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Самарской области	2	1	50
25	Министерство здравоохранения Самарской области	113	44	39
26	Государственная инспекция строительного надзора Самарской области	1	0	0
27	Министерство туризма Самарской области	1	0	0
	Всего	832	716	86

Из Таблицы 1 следует, что 16 ОИВ провели проверки 100 % организаций от общего количества подведомственных организаций, 4 ОИВ провели проверки от 70% до 95% организаций от общего количества подведомственных организаций, 4 ОИВ провели проверки от 50% до 70% организаций от общего количества подведомственных организаций, у одного ОИВ доля проверенных организаций от общего количества подведомственных организаций составляет

менее 50% и не проводили проверки два ОИВ. В целом, за три последние года, проверками было охвачено 86 % подведомственных ОИВ организаций. Не достижение 100% результата ОИВ по охвату проверками подведомственных организаций объясняется тем, что ОИВ, которые имеют большое количество подведомственных организаций, в частности, министерство здравоохранения Самарской области, министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области и министерство образования и науки Самарской области проводят не достаточное количество проверок ежегодно, поэтому за три года им не удастся охватить проверками все подведомственные организации.

Также, из представленной информации видно, что количество ОИВ, которые не проводили проверки соблюдения трудового законодательства за последние три года, в том числе и в 2023 году сократилось до 2 (в 2021 и в 2022 годах было по 7 ОИВ) Данными ОИВ запланировано проведение проверок соблюдения трудового законодательства в подведомственных организациях в 2024 году.

В 2023 году проверки соблюдения трудового законодательства проводили 17 органов исполнительной власти.

В 2023 году ОИВ было проведено 239 проверок. По результатам всех видов проверок, проведенных ОИВ в рамках ведомственного контроля, оформлено 239 актов, в которых зафиксировано 1240 нарушений (2022 год – 863 нарушения, 2021 год – 1274 нарушений) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – нарушения), то есть в 2023 году произошел рост количества выявленных нарушений на 29 % по сравнению с 2022 годом, что говорит о более тщательном проведении проверок в рамках ведомственного контроля.

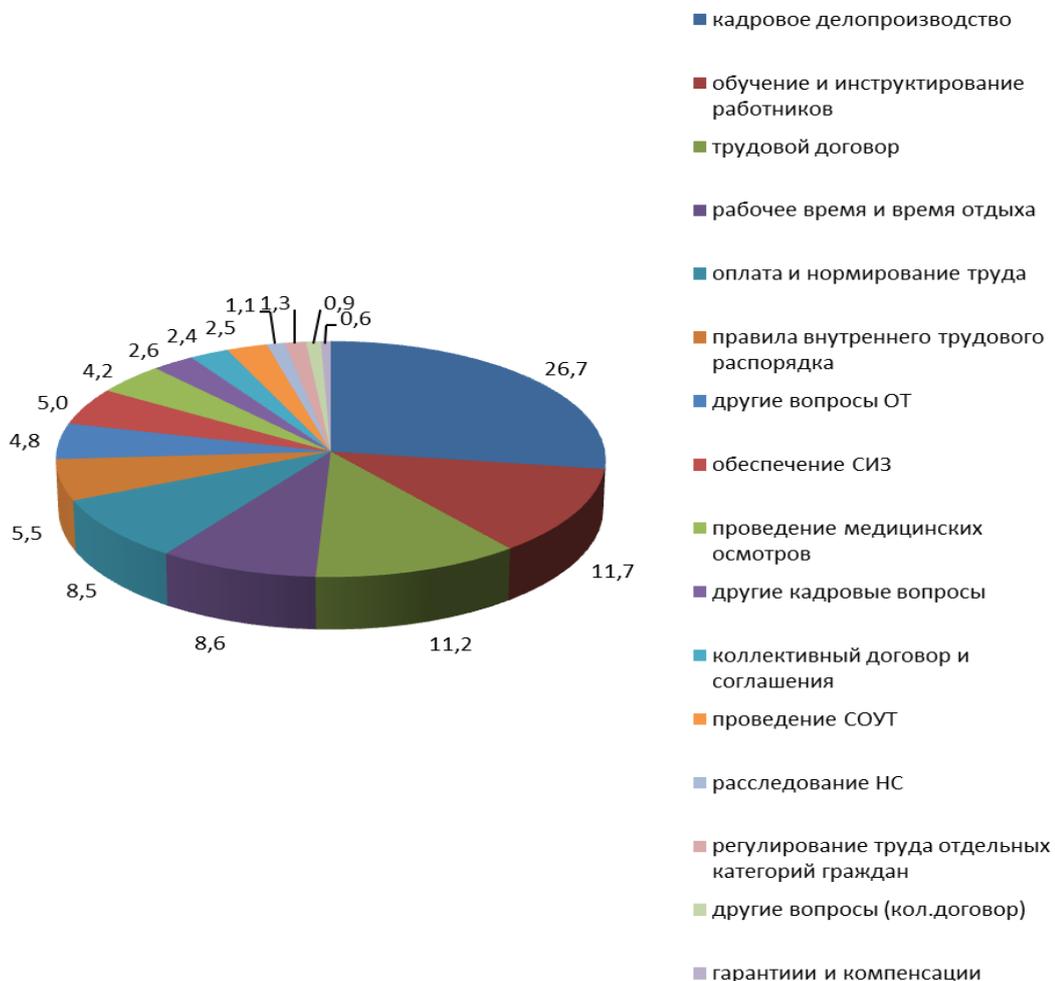
Следует отметить, что структура нарушений остается неизменной относительно прошлых лет. Наибольшая доля выявленных в 2023 году нарушений приходится на направления: кадровое делопроизводство, обучение и инструктирование работников и трудовой договор – 49,6 % от общего числа

нарушений. В 2023 году увеличилось количество выявленных нарушений по направлению кадровое делопроизводство – 26,7% (2022 год – 20,5 %, 2021 год – 21,8 %) и по направлению оплата и нормирование труда – 8,5 % (2022 год – 7,4 %, 2021 год – 7,6 %). Вместе с тем, произошло снижение количества выявленных нарушений по направлению трудовой договор -11,2% (2022 год- 14%, 2021 год – 17,6 %) и по направлению обучение и инструктирование работников – 11,7 % (2022 год – 14,6 %, 2021 год – 10,4%).

Соотношение основных видов нарушений, выявленных ОИВ при проверках в 2023 году, представлено на Диаграмме 1.

Диаграмма 1

**Соотношение основных видов нарушений,
выявленных ОИВ при проверках в 2023 году, %**



Незначительный рост количества выявленных в 2023 году нарушений произошел по следующим направлениям проверки:

правила внутреннего трудового распорядка - с 5,1 % в 2022 году до 5,5 % в 2023 году;

гарантии и компенсации – с 0,2 % в 2022 году до 0,6 % в 2023 году;

регулирование труда отдельных категорий работников – с 0,8 % в 2022 году до 1,3 % в 2023 году;

расследование несчастных случаев на производстве – с 0,3 % в 2022 году до 1,5 % в 2023 году.

Снижение количества выявленных в 2023 году нарушений произошло по следующим направлениям проверки:

рабочее время и время отдыха – с 10,8 % в 2022 году до 8,6 % в 2023 году;

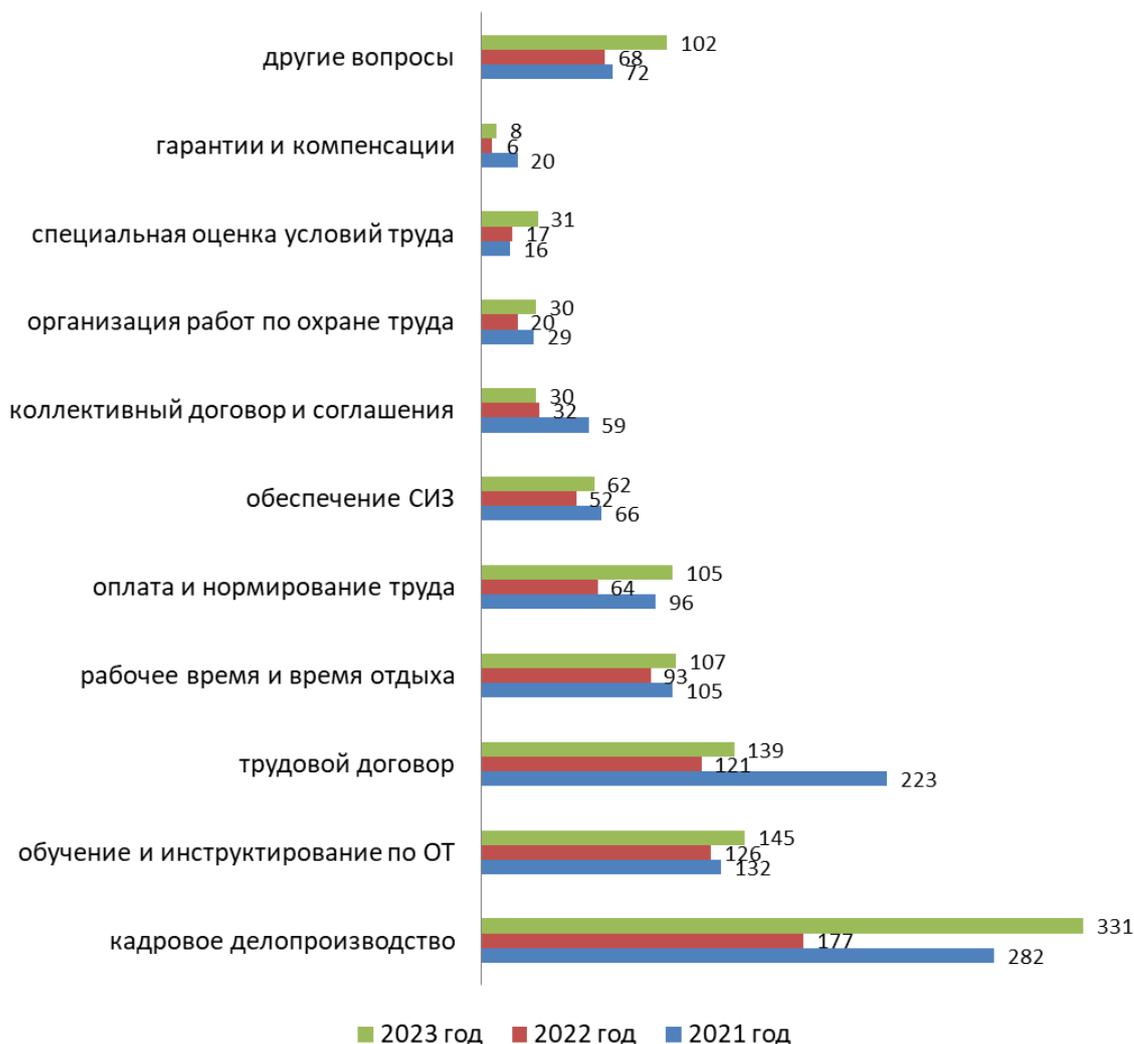
обеспечение средствами индивидуальной защиты – с 6 % в 2022 году до 5 % в 2023 году.

Анализ проведенных проверок показал, что количество выявленных нарушений на одну проверку в 2023 году составило 5,18 (3,53 в 2022 году, 4,99 в 2021 году).

В 2023 году по результатам проверок было привлечено к дисциплинарной ответственности 28 должностных лиц организаций, подведомственных ОИВ Самарской области (в 2022 году – 15 должностных лиц, в 2021 – 20 должностных лиц), таким образом наблюдается увеличение количества лиц, привлеченных к дисциплинарной ответственности, что связано с выявлением большего количества нарушений трудового законодательства в подведомственных организациях.

Сравнительный анализ количества нарушений, выявленных при проверках ОИВ Самарской области в 2021 – 2023 годах, представлен на Диаграмме 2.

**Количество нарушений,
выявленных при проверках ОИВ Самарской области
в 2021-2023 годах, ед.**



Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что в целом наблюдается положительная динамика при проведении ОИВ проверок в рамках ведомственного контроля. Увеличение количества выявленных нарушений свидетельствует о повышении уровня проверок в области трудового законодательства руководителей и специалистов подведомственных организаций и актуальности осуществления ведомственного контроля.

II. ПОКАЗАТЕЛИ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ

В 2023 году в ведении ОМСУ находилось 1297 подведомственных организаций. В рамках реализации Закона в 2023 году ОМСУ проведено 239 проверок соблюдения трудового законодательства.

Доля подведомственных ОМСУ организаций, охваченных проверками в 2021 – 2023 годах, приведена в Таблице 2.

Таблица 2

Доля подведомственных ОМСУ в Самарской области организаций, охваченных проверками (по состоянию на 31.12.2023 с учетом установленного Законом трехлетнего периода проведения проверок), %

№ п/п	Наименование муниципального образования	Количество подведомственных организаций, ед.	Общее количество проверенных организаций (по состоянию на 31.12.2023), ед.	Доля проверенных организаций от общего количества подведомственных организаций (по состоянию на 31.12.2023), %
1	г.о. Новокуйбышевск	30	30	100
2	г.о. Жигулевск	23	23	100
3	г.о. Кинель	23	23	100
4	г.о. Октябрьск	5	5	100
5	г.о. Отрадный	27	27	100
6	г.о. Сызрань	25	25	100
7	м.р. Клявлинский	10	10	100
8	м.р. Челно-Вершинский	16	16	100
9	м.р. Камышлинский	21	21	100
10	м.р. Похвистневский	14	14	100
11	м.р. Исаклинский	11	11	100
12	м.р. Шигонский	16	16	100
13	м.р. Шенталинский	9	9	100
14	м.р. Пестравский	17	17	100
15	м.р. Сергиевский	16	16	100

№ п/п	Наименование муниципального образования	Количество подведомственных организаций, ед.	Общее количество проверенных организаций (по состоянию на 31.12.2023), ед.	Доля проверенных организаций от общего количества подведомственных организаций (по состоянию на 31.12.2023), %
16	м.р. Большеглушицкий	12	12	100
17	м.р. Красноармейский	14	14	100
18	м.р. Хворостянский	14	14	100
19	м.р. Красноярский	21	20	95
20	м.р. Безенчукский	18	17	94
21	м.р. Елховский	16	15	94
22	м.р. Кошкинский	14	13	93
23	м.р. Нефтегорский	19	17	89
24	м.р. Сызранский	15	13	87
25	м.р. Кинель-Черкасский	21	18	86
26	м.р. Богатовский	12	10	83
27	м.р. Кинельский	9	7	78
28	м.р. Приволжский	21	16	76
29	м.р. Алексеевский	14	9	64
30	м.р. Ставропольский	20	12	60
31	м.р. Борский	24	14	58
32	м.р. Большечерниговский	22	12	55
33	м.р. Волжский	31	17	55
34	г.о. Чапаевск	22	12	55
35	г.о. Тольятти	195	97	50
36	г.о. Похвистнево	15	6	40
37	г.о. Самара	485	111	23
	Всего	1297	739	57

Из Таблицы 2 следует, что 18 ОМСУ провели проверки у 100 % организаций от общего количества подведомственных организаций, 10 ОМСУ провели проверки от 70 до 95 % организаций от общего количества

подведомственных организаций, 7 ОМСУ провели проверки от 50% до 70% организаций от общего количества подведомственных организаций и у двух ОМСУ доля проверенных организаций от общего количества подведомственных организаций составляет менее 50 %.

В 2023 году по результатам всех видов проверок, проведенных ОМСУ в рамках ведомственного контроля, оформлено 239 актов, в которых зафиксировано 2161 нарушение (2022 год – 2300 нарушений, 2021 год – 2395 нарушений). Наибольшее количество из всех проверок в 2023 году было проведено администрациями г.о. Самара (34 проверки), г.о. Тольятти (26 проверок), г.о. Новокуйбышевск (11 проверок) и м.р. Хворостянский (15 проверок).

Больше половины от всех выявленных в 2023 году нарушений приходится на следующие направления: кадровое делопроизводство, оплата и нормирование труда, трудовой договор, обучение и инструктирование работников по охране труда – 55,1 %.

Незначительный рост количества выявленных в 2023 году нарушений произошел по следующим направлениям проверки:

обучение и инструктирование – с 10,1 % в 2022 году до 12,7 % в 2023 году;

прочие вопросы по охране труда – с 6,7 % в 2022 году до 8,5 % в 2023 году.

Следует отметить небольшое снижение доли выявленных нарушений по направлению кадровое делопроизводство с 18,5% в 2022 году до 17,5 % в 2023 году. Снижение происходит с 2019 года.

Также незначительное снижение количества выявленных нарушений отмечается по направлениям:

оплата и нормирование труда – с 14 % в 2022 году до 13,1 % в 2023 году;

коллективный договор и соглашения – с 6 % в 2022 году до 3,4 % в 2023 году;

правила внутреннего трудового распорядка – с 4,7 % в 2022 году до 3,7 % в 2023 году.

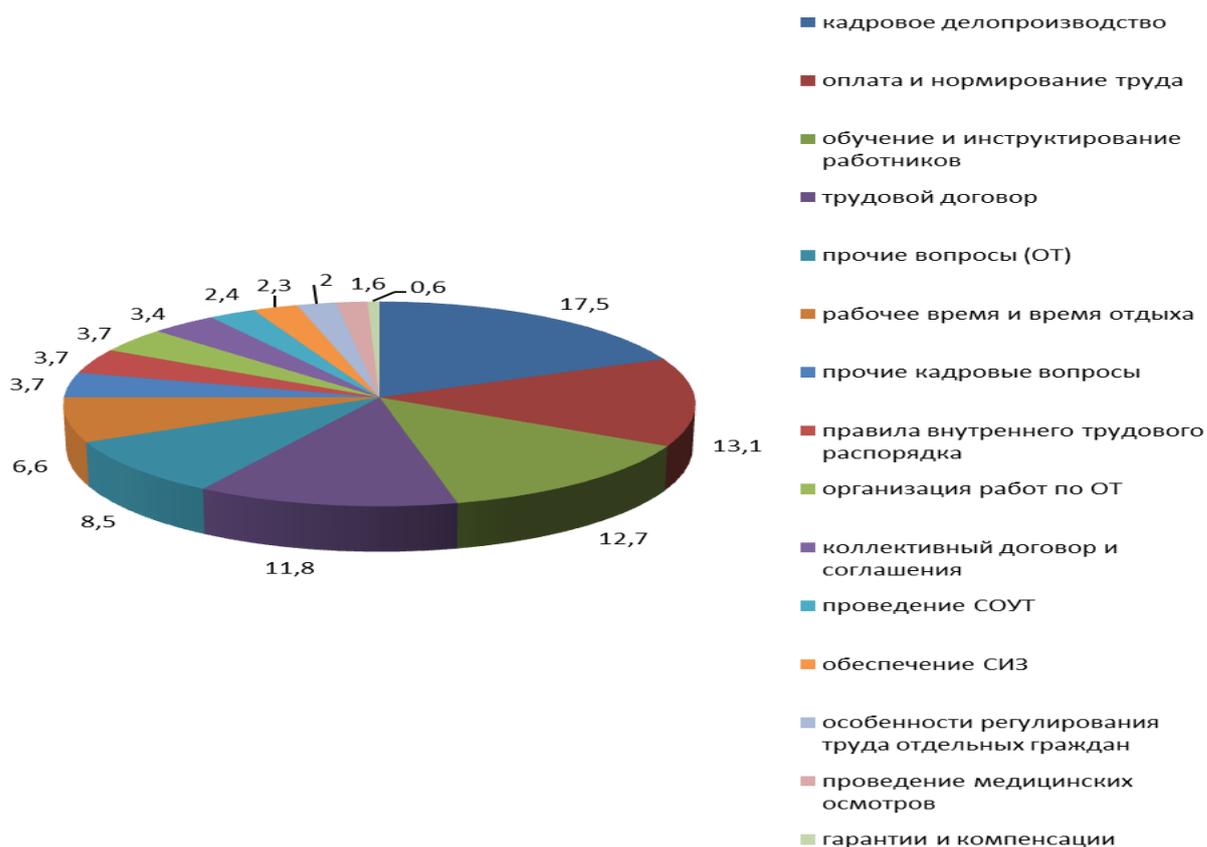
Анализ проведенных проверок показал, что количество выявленных нарушений на одну проверку в 2023 году составило 9,04 (8,91 – в 2022 году, 8,43 – в 2021 году), что говорит о повышении качества проводимой работы по предотвращению нарушений в сфере трудового законодательства в организациях, подведомственных ОМСУ.

В 2023 году по результатам проверок было привлечено к дисциплинарной ответственности 36 должностных лиц организаций, подведомственных ОМСУ в Самарской области (в 2022 году – 55 должностных лиц, в 2021 году – 50 должностных лиц).

Соотношение основных видов нарушений, выявленных ОМСУ при проверках в 2023 году, представлено на Диаграмме 3.

Диаграмма 3

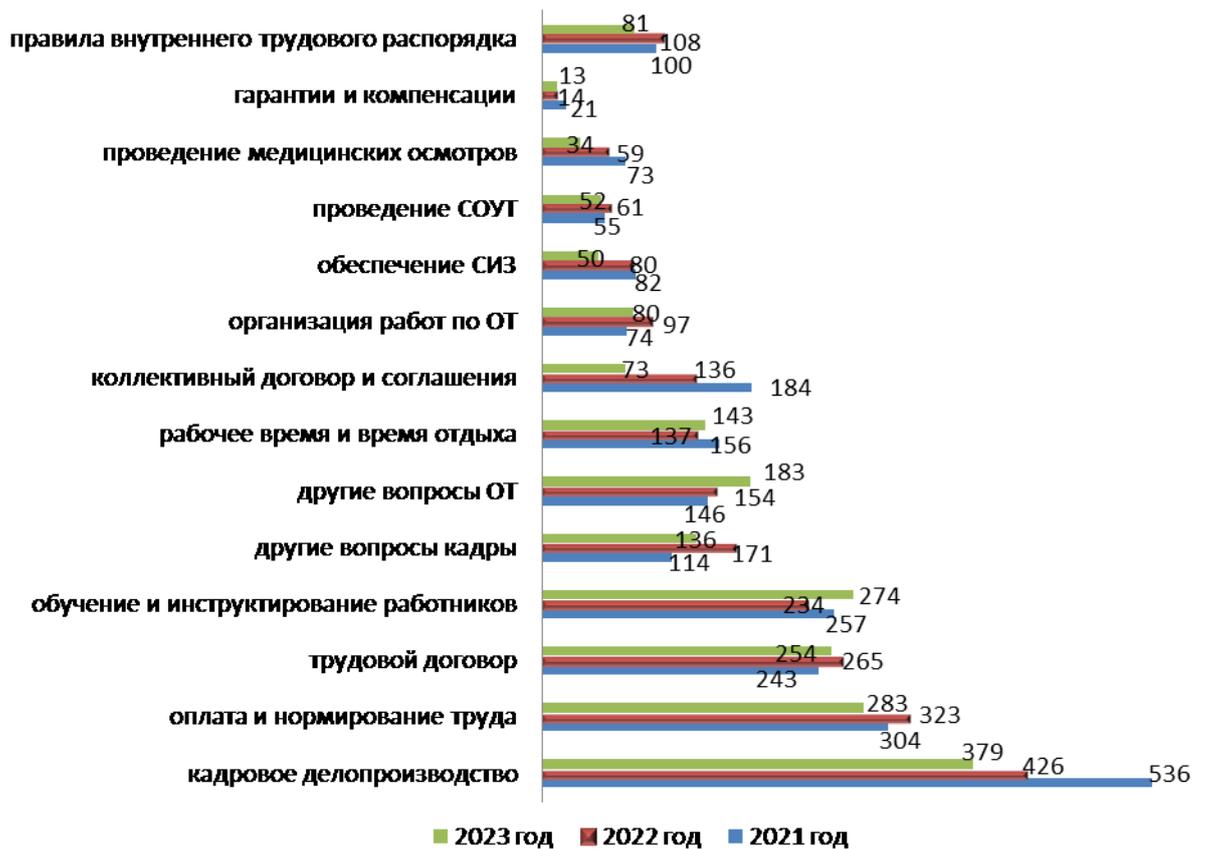
**Соотношение основных видов нарушений,
выявленных при проверках ОМСУ в Самарской области в 2023 году, %**



Сравнительный анализ количества нарушений, выявленных при проверках ОМСУ в Самарской области в 2021 – 2023 годах, представлен на Диаграмме 4.

Диаграмма 4

**Количество нарушений,
выявленных при проверках ОМСУ в Самарской области
в 2021-2023 годах, ед.**



III. ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ И ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ

По результатам анализа нарушений, выявленных в рамках ведомственного контроля в 2023 году, следует выделить характерные нарушения в организациях, подведомственных ОИВ и ОМСУ:

в части кадрового делопроизводства:

нарушения при заполнении личных карточек работников формы № Т-2;
неутверждение форм приказов;
неутверждение формы расчетного листка;
изменение формы первичных учетных документов без учета требований законодательства;

несоответствие наименований должностей в локальных актах организаций (в том числе в должностных инструкциях, приказах) наименованию должностей, указанных в штатном расписании;

отсутствие приходно-расходной книги по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

ведение табеля учета рабочего времени по неутвержденной форме и ошибки в заполнении табеля учета рабочего времени.

в части оплаты и нормирования труда:

выплата заработной платы 1 раз в месяц;
несоответствие выплачиваемых должностных окладов должностным окладам, установленным штатным расписанием и (или) трудовым договором;
счетные ошибки при начислении заработной платы;
нарушения при расчете среднего заработка;
нарушения при осуществлении доплат до минимального размера оплаты труда;

нарушения при осуществлении удержаний из заработной платы работника;

несоблюдение установленных Трудовым кодексом РФ сроков расчета с работниками при увольнении и при предоставлении отпуска, а также несоблюдение сроков выплаты заработной платы, установленных локальными актами учреждения;

начисление выплат, не предусмотренных локальным актом или начисление выплат без распорядительного акта работодателя;

установление доплат при отсутствии оснований для их выплаты;

установление работникам доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда без учета результатов СОУТ (либо доплата производится при допустимых условиях труда).

в части оформления трудового договора:

отсутствие в трудовых договорах, заключаемых с работниками, обязательных условий;

отсутствие в трудовых договорах педагогических работников условия об объеме учебной нагрузки;

несоответствие фактического объема учебной нагрузки объему учебной нагрузки, установленному трудовым договором (дополнительным соглашением) педагогического работника;

отсутствие в приказах о прекращении (расторжении) трудового договора причины увольнения;

привлечение к дополнительной работе без согласия работников и привлечение к сверхурочной работе с превышением годовой нормы в 120 часов;

незаключение или несвоевременное заключение дополнительных соглашений при изменении условий трудового договора.

в части соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха:

несоблюдение рабочего времени и времени отдыха: несоблюдение продолжительности рабочего времени, установленной трудовым договором и

(или) трудовым законодательством для определенных категорий работников (работники - совместители, инвалиды);

нарушение сроков уведомления о предстоящем отпуске;

отсутствие в трудовом договоре или фактическое непредоставление работникам дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных локальными актами учреждения, как и безосновательное предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, для которых такой вид отпуска не предусмотрен локальными актами учреждения; нарушения при переносе отпуска;

отсутствие в локальных актах учреждения, трудовых договорах работников графиков сменности режима рабочего времени и (или) перерывов для отдыха и питания;

утверждение графика отпусков с нарушением установленных трудовым законодательством сроков;

дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда работникам представляется без расчета количества дней, фактически отработанных во вредных условиях труда.

в части оформления коллективных договоров:

несоблюдение установленных законодательством сроков предоставления коллективного договора на уведомительную регистрацию в орган по труду;

несоответствие положений локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства, в том числе наличие ссылок на утратившие силу нормативные правовые акты;

технические ошибки в тексте коллективного договора.

в части обучения и инструктирования работников по охране труда:

не со всеми сотрудниками проведен первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте, не все вновь принимаемые на работу работники проходят обучение по охране труда;

в журналах регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте не

указана дата рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда, не указано наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда, не указаны полностью фамилия, имя, отчество (при наличии), работника, проводившего инструктаж по охране труда; в журнале регистрации проведения вводного инструктажа не указана дата рождения работника, не указаны полностью фамилия, имя, отчество (при наличии), работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда.

в части организации работы по охране труда:

отсутствие системы управления охраны труда;

непроведение обязательных медицинских осмотров или отсутствие документов, подтверждающих прохождение медицинского осмотра;

работники не ознакомлены с результатами специальной оценки условий труда.

Анализ материалов проверок позволяет выделить ряд причин возникновения вышеуказанных нарушений:

частую сменяемость кадровых работников и специалистов по охране труда, и, соответственно, отсутствие преемственности, опыта работы и необходимых знаний;

недостаточный уровень знаний в области трудового законодательства руководителей и специалистов организаций и (или) неверное толкование норм трудового законодательства;

низкий уровень заработной платы сотрудников кадровой службы и службы охраны труда;

отсутствие в подведомственных организациях штатных специалистов по кадрам и по охране труда;

несоответствие локальных актов, принимаемых работодателем нормам трудового законодательства.

Проведение систематических проверочных мероприятий в рамках ведомственного контроля позволяют ОИВ и ОМСУ предотвращать в

подведомственных организациях нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, что также позволяет устранять нарушения трудовых прав и гарантий работников без применения к работодателю мер административного воздействия со стороны контрольно-надзорных органов.

Проверки, проведенные в 2023 году, позволили существенно снизить наступление финансовых рисков для ОИВ и ОМСУ в результате проведения проверок и наложения штрафных санкций за нарушения трудового законодательства со стороны органов государственного надзора и контроля в соответствии со статьями 5.27 и 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Действующим законодательством предусмотрены штрафы за нарушение трудового законодательства, налагаемые как на должностных лиц, так и на юридическое лицо. На должностных лиц налагаются штрафы в размере от 1 000 до 30 000 рублей в зависимости от тяжести выявленного нарушения, на юридические лица – в размере от 30 000 до 150 000 рублей.

При совершении административных правонарушений повторно штраф возрастает до 200 000 рублей за каждое нарушение или влечет административное приостановление деятельности организации на срок до девяноста суток.

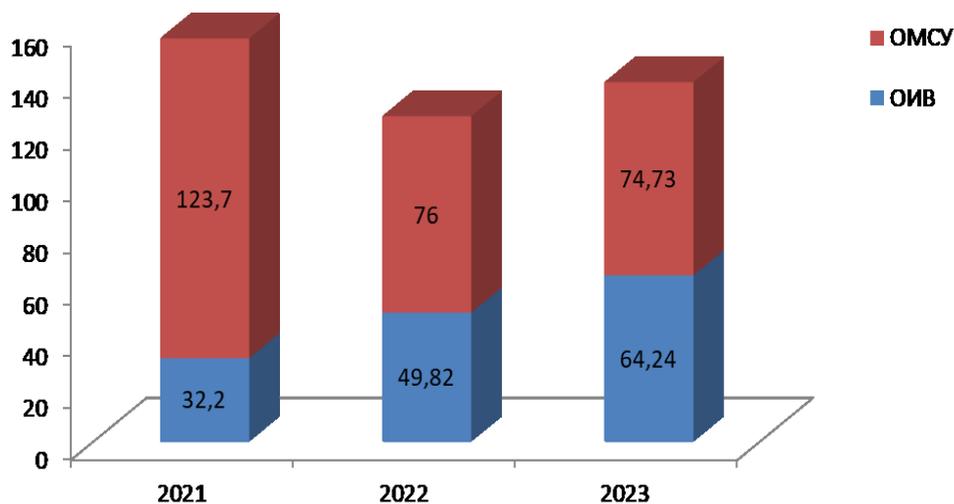
Таким образом, в случае наложения административных штрафов в течение 2023 года на все проверенные подведомственные организации сумма штрафов могла бы составить до 183,94 млн. рублей, из них 70,37 млн. рублей по организациям, подведомственным ОИВ, и 113,57 млн. рублей по организациям, подведомственным ОМСУ. Так как часть выявленных нарушений была своевременно устранена, это позволило предотвратить наложение административных штрафов на сумму 138,98 млн. рублей, из них 64,24 млн.

рублей – по организациям, подведомственным ОИВ, и 74,73 млн. рублей – по организациям, подведомственным ОМСУ.

Сумма предотвращенных административных штрафов за период 2021-2023 годов представлена на диаграмме 5.

Диаграмма 5

Суммы предотвращенных ОИВ и ОМСУ административных штрафов, в 2021-2023 годах, млн.руб.



IV. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ВЕДОМСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ В САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Для улучшения ситуации в области осуществления ведомственного контроля министерством будет продолжено оказание необходимой методической и практической помощи ОИВ и ОМСУ по реализации Закона.

Кроме того, министерство считает целесообразным рекомендовать ОИВ и ОМСУ:

1. Обеспечить проведение проверок подведомственных организаций не реже одного раза в 3 года;
2. Использовать механизм профилактического визита государственного инспектора труда в качестве превентивной меры по предотвращению нарушений трудового законодательства;

3. Проводить своевременную актуализацию нормативных документов в соответствии с изменениями трудового законодательства;
4. Продолжать своевременное обучение и повышение квалификации руководителей и специалистов подведомственных организаций и их структурных подразделений по вопросам кадрового делопроизводства, трудовых отношений и охраны труда с учетом изменений трудового законодательства;
5. Проводить консультационную и методическую работу с руководителями и специалистами подведомственных организаций по вопросам соблюдения требований трудового законодательства;
6. Составлять обзоры типичных нарушений, выявляемых в ходе проведения проверок и доводить их до подведомственных организаций;
7. Осуществлять письменные разъяснения требований трудового законодательства для специалистов подведомственных организаций;
8. Выполнять оценку профессиональных рисков и разрабатывать меры для снижения рисков на каждом рабочем месте;
9. Использовать современные цифровые решения для оперативного обмена информацией с подведомственными организациями (группы и каналы в мессенджерах и т.д.);
10. Проводить обучающие семинары, рабочие встречи, совещания по вопросам соблюдения требований трудового законодательства.