**Анализ судебной практики, сведения о судебных постановлениях по делам об отмене решений, признании незаконными действий (бездействий) инспекции и должностных лиц за I квартал 2019г.**

1. ООО «ТимлюйЦемент» обратилось в суд с административным иском в котором просило признать незаконным и отменить предписание Государственной инспекции труда в Республике Бурятия.

Исковые требования мотивированы тем, что в январе 2019 г. государственный инспектор труда в РБ вынес предписание, с которым ООО «ТимлюйЦемент» не согласны. Общество указало, что по п.1 предписания инспектор обязал приказ о применении к работнику Я. дисциплинарного взыскания в виде выговора считать не подлежащим применению (отменить). С данным пунктом предписания ООО «ТимлюйЦемент» не согласно, поскольку инспекция осуществляет функцию по надзору и контролю за работодателями, а не разрешает правовые споры, подменяя собой судебные органы.

Оценивая содержание предписания государственного инспектора труда, суд пришел к выводу о том, что оно выходит за пределы его полномочий и прав, поскольку, по существу, разрешает индивидуальный трудовой спор между работником, не согласным с применением дисциплинарного взыскания и работодателем, следовательно, является незаконным.

Суд счел, что тот факт, что работник предоставил объяснение до создания комиссии, что не является явным нарушением трудового законодательства, поскольку ст. 193 ТК РФ предусмотрено, что объяснение должно быть отобрано до применения к нему дисциплинарного взыскания.

Таким образом, отменяя п. 1 предписания инспекции труда, Железнодорожный районный суд г. Улан-Удэ суд пришел к выводам, что в указанной ситуации не имеется явного и бесспорного нарушения трудового законодательства, а был установлен индивидуальный трудовой спор, который должен разрешаться по правилам ст. 392 ТК РФ.

2. Постановлением Государственной инспекцией труда в Республике Бурятия в феврале 2019 года ОАО «Улан-Удэнское приборостроительное производственное объединение» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.6 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 руб.

ОАО «У-УППО» обратилось в суд с жалобой, в которой просит отменить указанное постановление, а производство по делу прекратить, поскольку выплата вознаграждения по итогам года работникам, уволенным по уважительным причинам, не является обязательной и зависит от волеизъявления работодателя.

В нарушение требований ст.135, ст.22 Трудового Кодекса РФ, а также в нарушение требований Положения о порядке и условиях выплаты вознаграждения работникам за общие результаты работы по итогам года, утвержденного директором ОАО «У-У ППО» в 2017 г. и согласованного с председателем профсоюзного комитета, работнику М. премия по итогам 2017 г. не начислялась и не выплачивалась. Ей были установлены как уволенному работнику худшие условия оплаты труда, чем работникам, трудовые отношения с которыми продолжаются. Между тем, по смыслу закона, прекращение трудового договора с работодателем не лишает работника права на получение соответствующего вознаграждения за труд, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время.

Таким образом, суд посчитал, что административное наказание в виде административного штрафа назначено в пределах санкции ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, в соответствии с требованиями статей 3.1, 3.5, 4.1 КоАП РФ, с учетом конкретных обстоятельств совершенного административного правонарушения, характера совершенного правонарушения, объектом которого являются общественные отношения в сфере реализации трудовых прав граждан и единый порядок регулирования отношений между работником и работодателем, является справедливым и соразмерным содеянному.

Таким образом, постановление Государственной инспекции труда в Республике Бурятия по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч.6 ст. 5.27 КоАП РФ, оставлено без изменения, жалоба ОАО «Улан-Удэнское приборостроительное производственное объединение» - без удовлетворения.