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

1. Администрация МО «Наушкинское» Кяхтинского района РБ предъявила к Государственной инспекции труда в РБ административный иск об оспаривании предписания, вынесенного в январе 2019 года главным государственным инспектором труда в РБ. Районный суд признал незаконными и отменил пункты 2-5 предписания. Должностное лицо Гострудинспекции в апелляционной жалобе поставил вопрос об отмене решения, ссылаясь на его незаконность и необоснованность.

Рассмотрев дело, судебная коллегия Верховного суда Республики Бурятия пришла к выводу, что решение суда подлежит отмене с вынесением нового решения об отказе в удовлетворении административного иска.

В соответствии с абзацем шестым части 1 статьи 357 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Из материалов дела видно, что депутат Совета депутатов МО «Наушкинское» Г. с 29 мая по 26 июня 2018 года временно исполнял обязанности главы поселения. 26 июня 2018 года он уволен в связи с избранием постоянного главы поселения.

В январе 2019 года главный государственный инспектор труда в РБ по обращению работника Г. провел внеплановую документарную проверку администрации МО «Наушкинское» и по результатам проверки направил предписание, в котором потребовал устранить:

1. нарушения пункта 15 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей путем внесения записей о приеме и об увольнении в трудовую книжку работника Г.;

2. нарушения статьи 22 ТК РФ путем перерасчета и выплаты заработной платы за июнь 2018 года работнику Г. в полном объеме за фактически проработанное время;

3. нарушения статьи 127 ТК РФ путем выплаты компенсации за неиспользованный отпуск работнику Г.;

4. нарушения статьи 236 ТК РФ путем выплаты работнику Г. компенсации за задержку выплаты заработной платы в мае и июне 2018 года;

5. нарушения части 2 статьи 95 ТК РФ путем оплаты работнику Г. одного часа, отработанного 9 июня 2018 года, по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Из акта проверки следует, что в трудовую книжку работника Г. не внесены сведения о работе главой поселения. Не представлено соглашение между работником и работодателем об установлении неполного рабочего дня, заработная плата за июнь 2018 года выплачена не в полном объеме из-за неверного учета рабочего времени, фактически отработанного данным работником. Допущено нарушение сроков выплаты заработной платы, не начислена и не выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, не оплачен один час работы 9 июня 2018 года по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Возражая против предписания, действующий глава МО «Наушкинское» С. указала в административном иске, что имеет место индивидуальный трудовой спор, который не подлежит разрешению государственной инспекцией труда.

Районный суд согласился с доводами административного истца и признал предписание незаконным по мотиву, что спор о перерасчете и выплате заработной платы, выплате компенсации за неиспользованный отпуск, выплате компенсации за задержку заработной платы, оплате сверхурочной работы является индивидуальным трудовым спором, поэтому государственный инспектор труда не имел права выносить предписание по указанным вопросам.

С такими выводами судебная коллегия Верховного суда Республики Бурятия не согласилась.

Согласно части 1 статьи 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Из части 6 статьи 360 ТК РФ следует, что предметом проверки федеральной инспекции труда является соблюдение работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

В соответствии с частью 7 данной статьи одним из оснований для проведения внеплановой проверки является поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 утверждено Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с пунктом 4 Положения предметом федерального государственного надзора в сфере труда является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда, а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав работников.

По смыслу указанных норм инспекция труда вправе предъявить предписание работодателю в случае если нарушаются правила или требования, прямо установленные законом, в том числе по вопросам, связанным с выплатой заработной платы.

Материалы проверки, проведенной инспекцией труда, свидетельствуют о том, что в отношении работника Г. нарушены требования, прямо установленные законом, т.е. нарушения закона являются очевидными.

Решение Совета депутатов от 28 мая 2018 года о возложении на работника Г. временного исполнения полномочий главы поселения не содержит условий о режиме работы и оплате труда, поэтому в данном случае необходимо исходить из общих требований ТК РФ.

Часть 1 статьи 93 ТК РФ предусматривает, что по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Такое соглашение государственному инспектору труда при проверке не представлено.

В административном иске имеется ссылка на решение депутатов об установлении работнику Г. неполного рабочего дня и оплате труда в размере 30 процентов, однако в письменном виде такое решение не представлено.

Табель рабочего времени в данном случае правового значения не имеет, поскольку не является самостоятельным правовым документом.

В связи с осуществлением деятельности, подпадающей под нормы ТК РФ, работнику Г. полагается компенсация за неиспользованный отпуск, заработная плата должна выплачиваться в установленные ТК РФ сроки, а также должна компенсироваться переработка в выходной день.

Документов, подтверждающих соблюдение установленных требований, инспектору труда в ходе проверки не представлено, поэтому инспектор правомерно сделал вывод о наличии очевидных нарушений и необходимости их устранения.

Ссылки административного истца на то, что работник Г. сам являлся работодателем, нельзя принять во внимание.

Руководствуясь статьями 309, 311 КАС РФ, судебная коллегия определила Решение Кяхтинского районного суда РБ отменить, принять по делу новое решение, которым в удовлетворении административного иска администрации МО «Наушкинское» к Государственной инспекции труда в РБ об оспаривании предписания отказать.

2. Постановлением по делу об административном правонарушении Государственной инспекции труда в Республике Бурятия ООО «Сервис-Интегратор» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, с назначением административного штрафа в размере 50 тысяч рублей.

Правонарушение совершено при следующих обстоятельствах.

В период с июля по ноябрь 2018 года в п. Саган-Hyp Мухоршибирского района Республики Бурятия ООО «Сервис-Интегратор», в нарушение требований статьи 130 и части 2 статьи 138 Трудового кодекса РФ, в неполном размере выплачивало работнику Ж. заработную плату, производя удержания свыше установленного законом размера. Кроме того, в период с января по ноябрь 2018 года, в нарушение Положения об оплате труда ООО «Сервис-Интегратор», с учетом требований статей 133 и 135 Трудового кодекса РФ, ООО «Сервис-Интегратор» при начислении и выплате заработной платы работнику Ж. применяло размер часовой тарифной ставки (без учета различных доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат) ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В жалобе на постановление по делу об административном правонарушении представитель ООО «Сервис-Интегратор» указал, что заработная плата работнику Ж. начислялась в размере, превышающем МРОТ, однако выплачивалась в размере ниже МРОТ, поскольку работодатель производил удержания по нескольким исполнительным документам. Должностное лицо ошибочно полагает, что ст. 133 ТК РФ должна применяться к заработной плате, выплаченной работнику, а не к начисленной зарплате. Просит обжалуемое постановление отменить в связи с отсутствием состава административного правонарушения.

Исследовав доводы жалобы и изучив представленные материалы дела об административном правонарушении, судья пришел к следующему.

Частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

В силу статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Согласно части 1 статьи 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 3 той же нормы).

В соответствии с частями 1 и 2 статьи 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Как усматривается из материалов дела, Государственной инспекцией труда в Республике Бурятия в ходе проведенной по жалобе работника Ж. проверки ООО «Сервис-Интегратор» установлено, что, в нарушение части 2 статьи 130 ТК РФ, работнику Ж. в период с июля по ноябрь 2018 года выплачивалось менее половины заработной платы. Так, в июле работнику начислено свыше 20 тыс. руб., удержано свыше 16 тыс. руб., выплачено 8 тыс. руб. В ходе проверки выявленное нарушение устранено: незаконно удержанные суммы и компенсация за их задержку работнику выплачены.

Материалами дела доказано и в оспариваемом постановлении правильно установлено, что работодателем в указанный период производилась неполная выплата заработной платы работнику в связи с тем, что размер удержаний превысил установленное законом ограничение.

Как указывает представитель ООО «Сервис-Интегратор» в жалобе, закон (статьи 133 и 135 ТК РФ) устанавливает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

С 01.01.2018 МРОТ составляет 9 489 рублей, с 01.05.2018- 11 163 рубля.

Положением об оплате труда ООО «Сервис-Интегратор», размер оклада и часовой тарифной ставки без учета различных доплат, надбавок, премиальных и иных поощрительных выплат работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В силу статьи 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Из расчетных листков работника Ж. следует, что был установлен соответствующий оклад (тариф). Однако, в нарушение требований указанного локального нормативного акта, указанный размер тарифной ставки не соответствует установленному законом минимальному размеру оплаты труда.

Суд посчитал, что при назначении наказания должностным лицом учтены требования ч. 2 ст. 4.1 КоАП РФ и назначено справедливое наказание. Обстоятельством, отягчающим административную ответственность, признано повторное совершение однородного административного правонарушения.

В силу ст. 4.6 КоАП РФ лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления. Штраф уплачен в мае 2018г.

Таким образом, на основании всесторонней, полной и объективной оценки представленных доказательств, в рамках процедуры, предусмотренной КоАП РФ, Мухоршибирский районный суд Республики Бурятия пришел к выводу, что должностное лицо вынесло законное и обоснованное постановление. Процессуальных нарушений при привлечении юридического лица к административной ответственности не допущено.

Оснований для освобождения юридического лица от административной ответственности и наказания суд не усмотрел и руководствуясь ст. 30.6 КоАП РФ и п. 1 ч. 1 ст. 30.7 КоАП РФ, решил - постановление по делу об административном правонарушении Государственной инспекции труда в Республике Бурятия, которым ООО «Сервис-Интегратор» по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ назначен административный штраф в размере 50 тысяч рублей, оставить без изменения, а жалобу представителя ООО «Сервис-Интегратор»— без удовлетворения.