



Международная
организация
труда

▶ Руководство по общим принципам инспекции труда



▶ **Руководство
по общим принципам
инспекции труда**

© Международная организация труда, 2023
Первое издание, 2023



Настоящая публикация находится в открытом доступе по условиям международной лицензии Creative Commons 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) с указанием авторства. Как указано в лицензии, допускается многократное использование оригинальной публикации, ее распространение, адаптация и создание других текстов на ее основе. При этом МОТ должна быть указана в качестве владельца оригинальной публикации. Использование логотипа МОТ пользователями в своих публикациях не допускается.

Указание авторства – ссылка на публикацию приводится в следующем формате: [автор(ы), заглавие и подзаголовок, Женева: Международная организация труда, год].

Переводы – при переводе настоящей публикации на другие языки к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий перевод не имеет отношения к Международной организации труда (МОТ) и не может считаться официальным переводом МОТ. За содержание или точность настоящего перевода МОТ ответственности не несет.*

Адаптация – при адаптации настоящей публикации к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий текст является адаптацией оригинальной публикации Международной организации труда (МОТ). Ответственность за выраженные в адаптированном тексте взгляды и мнения лежит исключительно на его авторе (авторах), и они не отражают взгляды и мнения МОТ.*

Данная открытая лицензия не распространяется на материалы без авторства МОТ, включенные в настоящую публикацию. Если авторство принадлежит постороннему лицу, урегулирование вопроса о правах владельца материала возлагается исключительно на пользователя.

Любой спор, возникающий в связи с настоящей лицензией и не могущий быть урегулирован по соглашению сторон, передается на разрешение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). При этом стороны спора обязаны признать окончательным любое арбитражное решение, вынесенное в результате такого арбитража.

С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в МОТ по адресу: ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org.

ISBN: 9789220394502 (web PDF)

Также издано на английском языке: Guidelines on general principles of labour inspection, ISBN 978-92-2-036853-4 (print), 978-92-2-036854-1 (web PDF); **на французском языке:** Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail, ISBN 978-92-2-036855-8 (print), 978-92-2-036856-5 (web PDF); **на испанском языке:** Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo, ISBN 978-92-2-036857-2 (print), 978-92-2-036858-9 (web PDF), Женева, 2022.

Ни используемые в публикациях МОТ названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, ни изложенный материал не являются выражением мнения МОТ о правовом статусе какой бы то ни было страны, района, территории или их властей, или о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на авторах таковых, причем факт публикации не означает, что МОТ поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по следующему адресу: www.ilo.org/publns.

► Предисловие

Международная организация труда (МОТ) с момента своего основания сделала инспекцию труда одним из своих приоритетов. Вопрос об инспекции труда был в качестве общего принципа включен в часть XIII об учреждении МОТ Версальского мирного договора. Этот принцип гласит: «Каждое государство должно создавать условия для учреждения системы инспекции, в которой будут принимать участие женщины, для обеспечения соблюдения законов и нормативных актов с целью защиты трудящихся». Упоминается также обязанность МОТ содействовать своим членам в укреплении систем инспекции труда.

[Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации](#) подтвердила необходимость развивать возможности МОТ по оказанию помощи ее членам в достижении цели укрепления систем инспекции труда. В этой декларации Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) включены в число наиболее актуальных директивных норм. В принятых не так давно [Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда](#) и [Глобальном призыве к действиям 2021 года в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер](#) подчеркивается важность укрепления институтов труда для обеспечения надлежащей защиты всех работников и особо отмечается важность институтов регулирования вопросов труда и инспекции труда.

Являясь основной функцией систем регулирования трудовых отношений, инспекция труда играет важную роль в проведении государственной трудовой политики и в предоставлении информации и рекомендаций по трудовому законодательству работодателям и работникам, а также в обеспечении его соблюдения. Конвенции № 81 и 129 – это две из четырех директивных конвенций, выступающих в качестве законодательной рамки и ориентира для разработки сильных и устойчивых национальных систем инспекции труда. Большое количество ратификаций Конвенции № 81 демонстрирует важность инспекции труда для обеспечения эффективности национального законодательства и – косвенно – для практического применения международных трудовых норм.

Цель этой публикации МОТ – предоставить правительствам, работодателям, работникам и их организациям подробное трёхстороннее техническое руководство по ключевым принципам, содержащимся в Конвенциях № 81 и 129, в контексте современной практики и нынешних вызовов.

Распространяя и продвигая это руководство, МОТ продолжает выполнять провозглашённую в её уставе задачу содействовать национальным инспекциям труда в том, чтобы обеспечить соблюдение положений национального законодательства и в конечном итоге способствовать продвижению принципов достойного труда.



Хоаким Пинтадо Нуньес,

начальник управления
по вопросам труда, инспекции труда
и отдела охраны труда МОТ

► Содержание

Предисловие	iii
Содержание	1
Цель	3
1. Сфера деятельности и функции системы инспекции труда	5
1.1. Полномочия инспекции труда	6
1.2. Функции инспекции труда	6
1.3. Сфера деятельности инспекции труда	7
2. Структура и организация системы инспекции труда	9
2.1. Организация системы инспекции труда	10
2.2. Совместная деятельность и сотрудничество	10
3. Политика в отношении инспекции труда	13
3.1. Политика инспекции труда	14
3.2. Планирование и составление программ работы	15
3.3. Мониторинг и оценка	16
3.4. Отчеты инспекции труда	16
4. Статус и карьерные перспективы инспекторов труда	19
4.1. Статус и условия работы	20
4.2. Набор инспекторов труда	22
4.3. Эксперты и специалисты из смежных сфер	23
4.4. Подготовка инспекторов труда	24
4.5. Профессиональная этика	26
4.6. Другие правовые аспекты	27
5. Полномочия инспекторов труда и методы работы инспекции	29
5.1. Полномочия инспекторов труда	30
5.2. Надзорные полномочия: действия инспекции, в частности инспекционные посещения	30
6. Правоприменительные меры	35
6.1. Общие принципы	36
6.2. Распоряжения инспекторов труда	36
6.3. Санкции	37
Приложение	39
Основные международные трудовые нормы, касающиеся инспекции труда	40

► Вступление

Установление норм в сфере инспекции труда началось более 100 лет назад с принятия первых документов – Рекомендации МОТ 1919 года по инспекции труда в сфере здравоохранения (№ 5) (отменена) и [Рекомендации МОТ 1923 года об инспекции труда \(№ 20\)](#). Во многих международных трудовых нормах, в том числе касающихся безопасности и гигиены труда, насилия и домогательств, основополагающих принципов и прав в сфере труда, трудовых отношений, рабочего времени и заработной платы, есть упоминания о создании и деятельности служб инспекции труда.

Кроме Рекомендации № 20 существует еще ряд документов, целиком посвященных инспекции труда: [Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле \(№ 81\)](#), [Рекомендация МОТ 1947 года об инспекции труда \(№ 81\)](#), [Рекомендация МОТ 1947 года об инспекции труда на горнопромышленных и транспортных предприятиях \(№ 82\)](#), [Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда на территориях вне метрополии \(№ 85\)](#)¹, [Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве \(№ 129\)](#), [Рекомендация МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве \(№ 133\)](#), а также [Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда](#). Раздел XI Конвенции МОТ 1958 года об условиях труда на плантациях (№ 110) также касается инспекции труда.

Административный совет МОТ охарактеризовал Конвенции № 81 и 129 как приоритетные, а позже, после принятия в 2008 году [Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации](#), включил их в число директивных, подчеркнув таким образом их значимость для работы системы международных трудовых норм в целом.

В [Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда](#) отмечается первостепенная важность укрепления системы регулирования и инспекции труда для дальнейшего развития ориентированного на человека подхода МОТ к будущему сферы труда.

Административный совет МОТ в ноябре 2011 года одобрил создание механизма анализа норм (Standards Review Mechanism, SRM)², способствующего осуществлению политики МОТ по трудовым нормам и консолидации трехстороннего консенсуса относительно роли международных трудовых норм в выполнении задач МОТ. В 2015 году в рамках механизма анализа норм была создана трехсторонняя рабочая группа³. На её четвертом заседании (17–21 сентября 2018 года) были рассмотрены два документа, касающиеся инспекции труда: Конвенция № 85 и Рекомендация № 20. Рекомендацию № 20 признали устаревшей, было предложено рассмотреть вопрос о ее отмене. Трехсторонняя рабочая группа рекомендовала – и Административный совет одобрил эту рекомендацию на своей 334-й сессии (в октябре – ноябре 2018 года) – предварительно разработать руководство по общим принципам Конвенций № 81 и 129, включая положения Рекомендации № 20, которые не повторяются в более поздних документах⁴.

1 Отмена этой конвенции будет рассматриваться на 112-й сессии Международной конференции труда в 2024 году.

2 [GB.312/LILS/5](#).

3 [GB.323/INS/5](#).

4 [GB.334/PV](#), п. 761(d); [GB.334/LILS/3](#), приложение, пп. 22–24.

► Цель

Цель этой публикации МОТ – предоставить членам МОТ подробное техническое руководство по ключевым принципам Конвенций № 81 и 129 и Рекомендации № 20 в контексте современной практики и нынешних вызовов.

Это руководство основано на текстах международных трудовых норм, результатах подготовительной работы и протоколах сессий Международной конференции труда (МКТ), на которых они были приняты, а также на данных шести общих обзоров, подготовленных Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), о действии документов МОТ, касающихся инспекции труда⁵, а также на других решениях МКТ⁶.

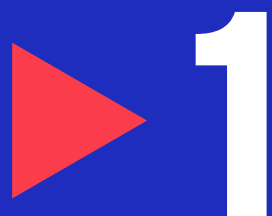
Предварительные обсуждения содержания этого руководства состоялись на Международной встрече экспертов в Турине (Италия) 7 – 9 октября 2019 года⁷, а также во время курса «Академия по соблюдению законодательства на предприятиях», который проводился там же с 26 ноября по 5 декабря 2019 года с участием 101 представителя инспекций труда из 28 стран.

Это руководство не имеет юридической силы. Оно основано на полном перечне принципов, прав и обязанностей, содержащихся в международных трудовых нормах, и никакие положения этого руководства не влияют на обязательства государств – членов МОТ, ратифицировавших эти нормы.

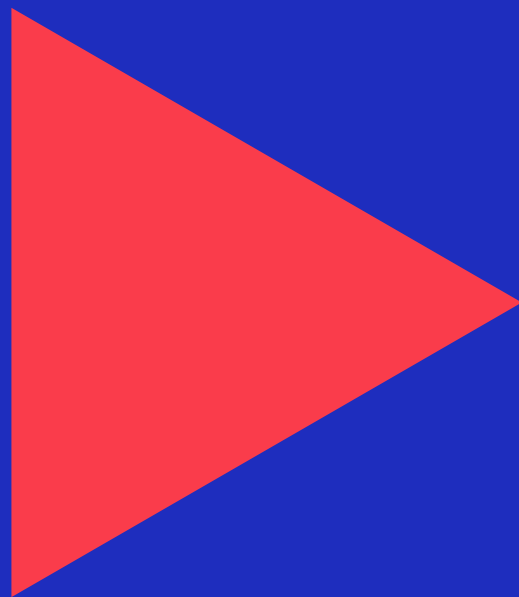
5 Общие обзоры КЭПКР 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 и 2006 годов.

6 МОТ: Резолюция о регулировании вопросов труда и инспекции труда. 100-я сессия Международной конференции труда, 2011.

7 На встрече присутствовали представители инспекций труда из Дании, Италии, Мальты, Уругвая, Филиппин, Черногории, Южной Африки, а также Международной ассоциации инспекций труда.



Сфера деятельности и функции системы инспекции труда



► 1.1. Полномочия инспекции труда

- 1.1.1. Полномочия инспекции труда должны в равной степени распространяться на всех работников и на все рабочие места предприятий (государственных или частных, в сельской местности и городах, в формальной и неформальной экономике) всех секторов, в отношении которых трудовые инспекторы обеспечивают соблюдение положений законодательства, относящихся к условиям труда и защите работников, выполняющих свои трудовые обязанности.
- 1.1.2. Термин «положения законодательства» включает в себя законы и нормативные акты, решения арбитража и коллективные договоры, соблюдение которых обеспечивают трудовые инспекторы.

► 1.2. Функции инспекции труда

- 1.2.1. Функции инспекции труда определены в п. 1 ст. 3 Конвенции № 81 и в п. 1 ст. 6 Конвенции № 129⁸:
- (i) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;
 - (ii) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;
 - (iii) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.
- 1.2.2. Инспекторы труда не должны уделять время второстепенным или дополнительным обязанностям в ущерб своим основным обязанностям. Органы государственной власти не должны наделять трудовых инспекторов дополнительными полномочиями или обязанностями, относящимися к любой другой сфере государственного регулирования или управления, выходящими за рамки, оговоренные в п. 1 ст. 3 Конвенции № 81 и в п. 1 ст. 6 Конвенции № 129.
- 1.2.3. Основные функции инспекции труда, определённые в п. 1 ст. 3 Конвенции № 81 являются единственными, комплементарными, способствующими эффективности национального трудового законодательства.
- 1.2.4. Функция предоставления информации и рекомендаций направлена на обеспечение соблюдения законов и норм и на предоставление технических рекомендаций по лучшим

⁸ В основном в этом руководстве содержатся ссылки на Конвенцию № 81. С учетом того что содержание Конвенции № 129 является аналогичным, ссылки на нее даются только там, где ее положения отличаются от Конвенции № 81.

практикам в сфере совершенствования условий труда, которыми могут пользоваться работодатели, работники и их организации.

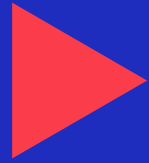
- 1.2.5. Трудовые инспекторы не должны участвовать в формальных процедурах примирения и арбитража и в вынесении определений или решений по индивидуальным спорам в связи с возможным конфликтом интересов между функциями обеспечения законности и разрешения споров, а также из-за того, что такие функции не являются для трудовых инспекторов основными.
- 1.2.6. Системы инспекции труда в своем стремлении к адаптации и модернизации должны пользоваться современными достижениями информационных и коммуникационных технологий для совершенствования и расширения сферы своей деятельности, для повышения доступности, результативности и эффективности услуг, которые они предоставляют работодателям и работникам. Использование систем информационных и коммуникационных технологий (например, систем электронного уведомления, электронного документооборота, обмен данными между организациями) также должно способствовать сокращению административной нагрузки и большей эффективности работы инспекции (например, оценки планов работы).
- 1.2.7. Инспекции также могут играть важную роль в предоставлении доступной и надёжной информации о соблюдении законодательства, как указано в п. 1.2.1. (i) и (ii).

► 1.3. Сфера деятельности инспекции труда

- 1.3.1. Сфера регулирующего надзора инспекции труда включает в себя все аспекты законодательства, относящиеся к условиям труда и защите работников в том виде, в котором эти понятия определены в национальном законодательстве согласно ст. 27 Конвенции № 81, включая:
 - (a) безопасность и гигиену труда, в том числе предотвращение и расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также объекты социального обеспечения;
 - (b) предотвращение и искоренение насилия и домогательств в сфере труда;
 - (c) заработную плату;
 - (d) рабочее время и сверхурочную работу, праздничные дни и отпуска, в том числе по нетрудоспособности и по беременности и родам;
 - (e) основные принципы и права в сфере труда⁹;
 - (f) трудовые отношения;
 - (g) регистрацию в системе социального страхования и страховые взносы;
 - (h) занятость женщин, детей и молодежи, а также работников других уязвимых групп населения (в том числе инвалидов);
 - (i) неформальную экономику.

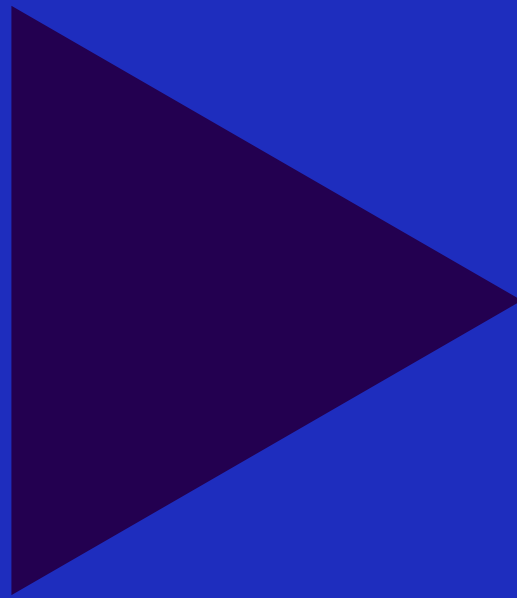
⁹ Право на свободу объединений и на ведение коллективных переговоров, ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда, отмена детского труда и искоренение дискриминации в сфере занятости.

- 1.3.2. Крайне важно, чтобы там, где это возможно, имелись формальные механизмы (такие как институциональный меморандум о взаимопонимании или иные формы договоренности или участие в совместных комитетах и рабочих группах, которые позволили бы разным организациям – например, министерствам, другим органам власти, социальным партнерам и исследовательским институтам – эффективно обмениваться информацией), предоставляющие инспекциям труда данные для выявления видов деятельности с высокой степенью риска и наиболее уязвимых категорий работников, а также проводящие исследования и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в учреждениях и на предприятиях, на которых проводятся проверки.
- 1.3.3. Превентивный контроль новых учреждений, предприятий, веществ и процессов должен, согласно ст. 27 Конвенции № 81, проводиться в случае, если деятельность предприятия может представлять серьезный риск для безопасности, здоровья или физического благополучия работников или иных лиц. В некоторых ситуациях регулирование использования вредных материалов и видов деятельности может относиться к компетенции органов государственной власти, например специальных регулирующих органов в определенных отраслях промышленности, как в случае с ядерными материалами или вредными химикатами. В таких ситуациях регулирующие органы по безопасности и гигиене труда должны согласовывать свои действия с этими специальными регулирующими органами, разграничивая функции и сферы ответственности и соблюдая эти разграничения.



2

Структура и организация системы инспекции труда



► 2.1. Организация системы инспекции труда

- 2.1.1. Инспекция труда, в соответствии с [Конвенцией МОТ 1978 года о регулировании вопросов труда \(№ 150\)](#), входит в национальную систему регулирования сферы труда. Национальная система инспекции труда должна функционировать под началом и контролем центрального органа власти, если это соответствует административной практике государства – члена МОТ, вместе с другими государственными или частными учреждениями и в сотрудничестве с работодателями и работниками или их организациями. Система инспекции труда включает в себя соответствующее законодательство, организацию и структуры, процедуры и методы работы, персонал и иные ресурсы.
- 2.1.2. Для эффективного выполнения системой инспекции труда своих обязанностей важны все её элементы. Должна быть гарантирована соответствующая финансовая поддержка системы для обеспечения эффективности проверок и доверия работодателей и работников, а также во избежание риска неподобающего влияния.
- 2.1.3. Государственные административные структуры, отвечающие за работу инспекции труда, должны контролироваться непосредственно и исключительно центральным органом государственной власти¹⁰ и не должны быть под контролем местных властей или в любой форме нести ответственность перед ними в связи с выполнением своих обязанностей.
- 2.1.4. Координирующая и руководящая роль центрального органа власти должна обеспечивать разработку и осуществление последовательной политики инспекции и наличие общей интегрированной стратегии на всей территории государства. Политика должна формулироваться в ходе консультаций и с участием социальных партнёров.
- 2.1.5. Операционная политика и приоритеты органов инспекции труда должны определяться с учётом потребностей, рисков и уровней нарушений.

► 2.2. Совместная деятельность и сотрудничество

- 2.2.1. Эффективное сотрудничество между инспекцией труда с одной стороны и другими правительственными службами, государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, с другой – это принцип, установленный ст. 5 (а) Конвенции № 81 и п. 1 ст. 12 Конвенции № 129. Для того чтобы скоординированные действия и сотрудничество были эффективными, они должны осуществляться на постоянной и регулярной основе и соответствующим образом оформляться, например в виде протоколов и меморандумов, размещаемых в широком доступе.

¹⁰ В федеративных государствах термин «центральный орган власти» может означать либо орган федеральной власти, либо центральный орган власти субъекта федерации.

- 2.2.2. В частности, сотрудничество между разными инспекционными службами необходимо, когда полномочия распределены между разными учреждениями, и нужно избежать множественных проверок, обеспечить координацию и эффективное выполнение обязанностей каждой из инспекций.
- 2.2.3. Сотрудничество между инспекциями труда и другими службами, осуществляющими надзор за соблюдением законодательства на рабочем месте, должно быть организовано так, чтобы их ресурсы использовались наилучшим образом, и чтобы посещение рабочих мест было скоординировано во избежание дублирования проверок.
- 2.2.4. Органы власти должны принимать меры для содействия сотрудничеству с организациями, с которыми у инспекции труда могут быть общие функции и задачи, а именно с органами регулирования в сфере труда, в том числе: со службами социального обеспечения и занятости; с органами, занимающимися вопросами трудовой миграции; с полицией; с судебными органами; со службами по предотвращению правонарушений; с социальными партнёрами; с налоговыми службами; с министерствами, отвечающими за отрасли, в которых действует инспекция труда. При этом необходимо учитывать полномочия и компетенции каждой из организаций.
- 2.2.5. Сотрудничество должно основываться на обмене информацией, координации деятельности и осуществлении совместных программ и посещений для достижения общих целей.
- 2.2.6. Необходимо максимально тесное сотрудничество с судебными органами с учётом различных полномочий суда и прокуратуры в каждой из стран – членов МОТ и с возможностью, в рамках национального законодательства и практики, отслеживания дел, переданных инспекцией труда в судебную систему.
- 2.2.7. Службы инспекции труда должны сотрудничать с организациями работников и работодателей при разработке, принятии и анализе политики, стратегии, программ и планов инспекции. Это сотрудничество может осуществляться в различных формах, таких как участие в трёхсторонних консультативных органах, договоры о координации и сотрудничестве, совместные комитеты, консультации и организация кампаний.
- 2.2.8. Сотрудничество с социальными партнёрами – необходимый элемент эффективности системы инспекции труда. Это сотрудничество должно осуществляться на национальном, территориальном и корпоративном уровне.
- 2.2.9. Сотрудничество между инспекцией труда и представителями работодателей и работников во время проведения проверок на рабочих местах должно, где это возможно, осуществляться посредством контактов с представителями работодателей и работников, при их наличии¹¹, с обязательным соблюдением непредвзятости, компетентности и безопасности трудовых инспекторов¹².
- 2.2.10. При проведении проверок необходимо учитывать специфические и уникальные характеристики предприятий малого, среднего бизнеса и микропредприятий, а также предприятий, работающих в неформальной экономике.

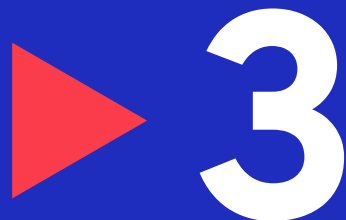
11 «При их наличии» означает, что это происходит там, где есть профсоюзы или другие представители работников на рабочих местах или на предприятии.

12 МОТ. Общий обзор докладов по Конвенции 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), Протоколу 1995 года к Конвенции и Рекомендации 1947 года об инспекции труда (№ 81), Рекомендации 1947 года об инспекции труда на горнопромышленных и транспортных предприятиях (№ 82), Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) и Рекомендации 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 133), [ILC.95/III/1B](#), 2006 г., пп. 170-171.

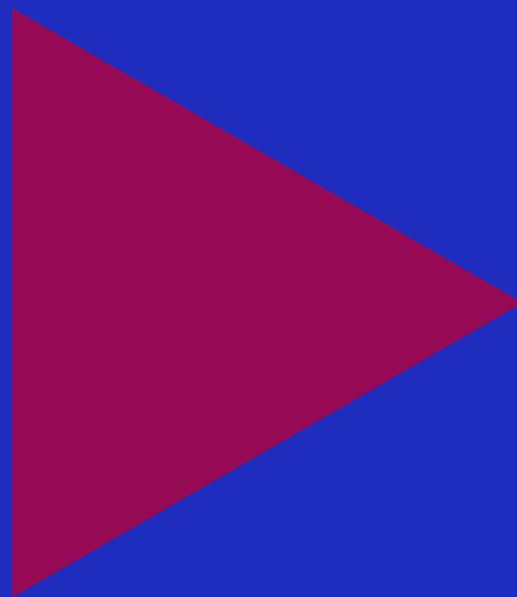
- 2.2.11. Добровольные формы саморегулирования, в том числе аудит, мониторинг и иные инициативы, связанные с соблюдением норм, могут использоваться как дополнительные меры. Но они не должны подменять собой государственную инспекцию труда, не избавляют государства – члены МОТ от обязанности принимать соответствующие меры, не могут использоваться вместо проверок инспекцией труда или служить оправданием для сокращения объема и частоты проверок¹³.
- 2.2.12. Инспекция труда должна иметь возможность работать с различными заинтересованными сторонами, но оставаться независимой и быть под контролем государства. Только действенная система государственного контроля может обеспечить эффективность благодаря сдерживающему воздействию взысканий¹⁴.

13 ILO, *Working together to promote a safe and healthy working environment*, ILC.106/III/1B, 2017, para. 495.

14 ILO, *Labour administration and labour inspection*, ILC.100/V, 2011, para. 232.



**Политика
в отношении
инспекции труда**



► 3.1. Политика инспекции труда

3.1.1. Компетентные органы в системе управления трудовыми ресурсами должны, в зависимости от конкретной ситуации, отвечать за разработку, администрирование, координацию и пересмотр национальной политики в отношении инспекции труда или участвовать в этих процессах, а также выступать инструментом в сфере государственного управления и по итогам трехсторонних консультаций с социальными партнёрами участвовать в подготовке и применении законов и нормативных актов, при помощи которых эта политика осуществляется. Национальная политика должна задавать направление и отвечать на фундаментальные вопросы, касающиеся деятельности инспекции, в том числе её принципов, руководства и менеджмента, структуры и организации, функций и законных полномочий.

3.1.2. Политика в отношении инспекции труда должна включать в себя как минимум следующее¹⁵:

- (a) разграничение основных и дополнительных обязанностей (п. 2(a) Рекомендации № 20);
- (b) положения, обеспечивающие использование рабочего времени трудовых инспекторов в основном для посещения предприятий, которое является их основной функцией (п. 8 Рекомендации № 20);
- (c) определение критериев частоты посещений (пп. 17, 18 и 23(c) Рекомендации № 20);
- (d) процедуры специальных посещений для расследования конкретных жалоб (по возможности, безотлагательного), а также посещений больших предприятий, предприятий малого и среднего бизнеса и предприятий с неудовлетворительной охраной труда (пп. 18 и 19 Рекомендации № 20);
- (e) процедуры повторного посещения предприятий, когда необходимо оценить, были ли устранены нарушения (п. 18 Рекомендации № 20);
- (f) необходимость отчётов об отдельных проверках и общих годовых отчётов (пп. 21–23 Рекомендации № 20)¹⁶;
- (g) меры по предотвращению и защите от коррупции, злоупотреблений и невыполнения инспекторами своих законных обязанностей, включая механизмы обжалования работодателями и работниками действий инспекторов и тщательного и непредвзятого расследования нарушений;
- (h) выработанные в ходе консультаций с наиболее представительными организациями работников и работодателей процедуры обеспечения полноценного участия работодателей и работников и их организаций в продвижении высоких стандартов в отношении условий охраны труда работников и в обеспечении соблюдения законодательства трудовыми инспекторами (п. 20 Рекомендации № 20).

15 На основе Рекомендации № 20.

16 Также предусмотрено ст. 19–21 Конвенции № 81 и ст. 25–27 Конвенции № 129.

► 3.2. Планирование и составление программ работы

- 3.2.1. Система инспекции труда как государственная служба должна строить свою деятельность так, чтобы максимально эффективно реагировать на возникающие потребности в каждый момент времени. Кроме того, органы инспекции должны учитывать, что наиболее уязвимые группы работников подчас избегают жаловаться, и поэтому необходимо принимать все меры в рамках полномочий и возможностей инспекции для оценки соблюдения норм и соответствующих рисков и для защиты работников. Это предполагает необходимость поступательного внедрения подхода, позволяющего обеспечить нужный баланс между реагированием и проактивными действиями, при котором жалобы не остаются без внимания.
- 3.2.2. Цикл планирования, составления программ и отчетности является основой согласованных и объективных действий инспекции, позволяющей действовать в соответствии с преобладающими условиями труда и предвидеть, в каких географических локациях или отраслях может потребоваться прицельное вмешательство.
- 3.2.3. Составление программ деятельности инспекции труда в рамках системы планирования на основе годовых целей привносит в работу элемент фундаментальной рациональности. Планирование на год, которое должно координироваться центральной властью с учетом региональной специфики, позволяет структурировать важную составляющую деятельности инспекции, рационализировать использование ресурсов системы и таким образом повышать ее эффективность.
- 3.2.4. Процесс определения и постановки задач должен проходить с участием широкого круга лиц – сначала в рамках консультаций с социальными партнёрами, а затем – с различными органами управления, компетентными в вопросах, которых касается планирование. Также может быть очень полезно, чтобы органы инспекции публично объявляли там, где это уместно, какими подверженными риску отраслями и сферами они будут заниматься в ближайшее время, так как это может посредством совместных кампаний по информированию и обучению помочь улучшить соблюдение норм даже до проведения проверок.
- 3.2.5. Информация и её анализ – ключевые предпосылки правильного составления программы работы. Органы инспекции труда должны по возможности пользоваться системами информационных и коммуникационных технологий для содействия сбору информации и информационному менеджменту и должны иметь доступ к данным других организаций, имеющим отношение к задачам проверок. При этом важно, чтобы обмен данными и доступ к ним были тесно связаны с государственной политикой и законами об охране персональной информации и проводились без нарушения основополагающих прав человека.

▶ 3.3. Мониторинг и оценка

- 3.3.1. Планирование и осуществление деятельности органов инспекции труда должно сопровождаться мониторингом и оценкой.
- 3.3.2. Для совершенствования и мониторинга эффективности и действенности инспекции следует использовать показатели деятельности. Количественные показатели должны дополняться качественными, которые нужны для измерения влияния работы инспекции труда на повышение законопослушности в сфере труда.
- 3.3.3. Меры по мониторингу и оценке работы инспекции должны основываться на параметрах и показателях (количественных и качественных), позволяющих убедиться, что:
- (a) деятельность отдельных сотрудников и организации в целом осуществляется в соответствии с графиком и сроками, стандартами и спецификациями, определенными на этапе планирования. Социальные партнёры должны участвовать в мониторинге и оценке деятельности организации;
 - (b) ожидаемые результаты достигаются;
 - (c) ошибки и отклонения выявляются, учитываются и при необходимости принимаются во внимание в следующем цикле планирования.

▶ 3.4. Отчеты инспекции труда

- 3.4.1. Периодические отчеты крайне важны для измерения результатов и определения общих критериев, а также для повышения эффективности деятельности инспекции.
- 3.4.2. Информационные и коммуникационные технологии (там, где они доступны) должны использоваться для систематического предоставления инспекторами отчетов о своей деятельности.
- 3.4.3. Центральный руководящий орган инспекции вменяет в обязанность органам инспекции, местным офисам и региональным службам инспекции предоставление периодических отчетов с определенной регулярностью, не реже одного раза в год. Использование информационных и коммуникационных технологий, встроенных в процедуры работы инспекции, может помочь обеспечить более высокую точность и оперативность отчетности.
- 3.4.4. В официальных целях следует поощрять составление кратких или подробных отчетов по каждому посещению предприятий трудовыми инспекторами. Результаты проведенных проверок должны быть ключевой составляющей «институциональной памяти» инспекции. После каждого посещения инспекторов в документах предприятия должен оставаться отчет. Рекомендуется также прикладывать рабочие заметки и комментарии инспекторов для использования в дальнейшем. Эти индивидуальные отчеты являются источником информации и основой всей системы отчетности и информирования, поэтому их нужно готовить и составлять в точном соответствии с инструкциями центрального органа.

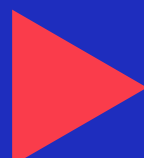
- 3.4.5. Итоговый отчёт по конкретной проверке должен содержать фактическую информацию и как минимум выводы, данные об их значении с точки зрения соблюдения нормативных требований и результаты каждого посещения предприятия инспекторами. Отчёты должны составляться как можно быстрее после окончания проверки. Для всех органов инспекции должны быть установлены строгие сроки отчётности с ясными и достижимыми показателями; например, стандартный отчет о проверке должен предоставляться руководителю не позднее, чем через неделю после посещения предприятия. Если запрос об отчёте поступил по формальным каналам, в соответствии с национальным законодательством копия отчёта должна быть предоставлена работодателю и представителям работников на рабочем месте, если такие представители есть.
- 3.4.6. Отчёты, составленные инспекторами, рассматриваются для установления изложенных в них фактов¹⁷ в соответствии с национальным законодательством.
- 3.4.7. В отчёте должны содержаться данные и информация, нужные для проведения дальнейших действий инспекции и для обеспечения подотчётности в системе инспекции: имя инспектора; адресаты отчёта; общая информация о рабочем месте; выводы, сделанные инспектором; характер нарушений; действия, которые должны быть предприняты; назначенные сроки; дальнейшие проверки, которые могут потребоваться; предлагаемые санкции или действия, если они будут нужны.
- 3.4.8. Руководящий орган инспекции местного или регионального уровня рассматривает отчёты о проверках, проведённых трудовыми инспекторами, находящимися у него в подчинении, оценивает данные и тенденции и принимает меры для повышения эффективности инспекции и отчетности, а также для содействия соблюдению норм.
- 3.4.9. Центральный орган инспекции публикует ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб, находящихся под его контролем, и направляет их копии Генеральному директору Международного бюро труда. Эти доклады публикуются в срок, не превышающий двенадцати месяцев по истечении года, к которому они относятся¹⁸.
- 3.4.10. В доклад всегда должен включаться максимально возможный объём информации в соответствии со спецификой конкретной страны. Минимальное содержание доклада должно включать: законы и постановления, относящиеся к деятельности инспекции труда; персонал инспекции труда; статистические данные о предприятиях, охватываемых контролем инспекции, и число работников, занятых на этих предприятиях; статистические данные об инспекционных посещениях; статистические данные об имевших место нарушениях и примененных санкциях; статистические данные о несчастных случаях на производстве; статистические данные о профессиональных заболеваниях¹⁹. Ежегодный доклад о деятельности служб инспекции труда в сельском хозяйстве может публиковаться либо в виде отдельного доклада, либо в виде части общего ежегодного доклада.
- 3.4.11. Доклады должны составляться в соответствии с унифицированной статистикой инспекции труда МОТ²⁰ или с национальными стандартами государственной отчётности.

17 П. 5 Рекомендации № 20.

18 Ст. 20 Конвенции № 81.

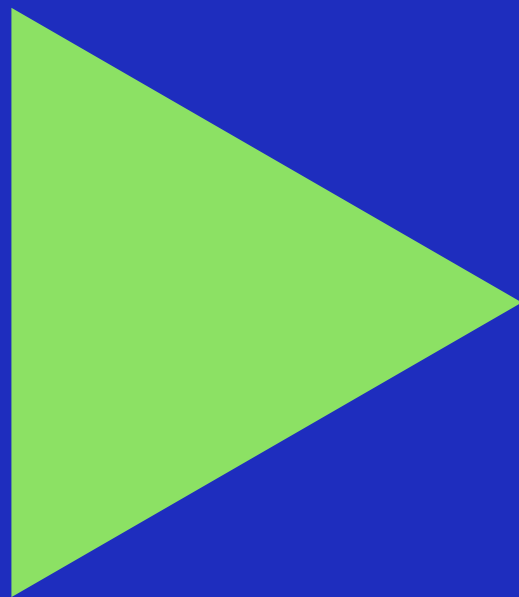
19 Ст. 21 Конвенции № 81.

20 ILO, [Guide on the Harmonization of Labour Inspection Statistics](#), Geneva, 2016; [Collection and Use of Labour Inspection Statistics: A Short Guide](#), Geneva, 2016.



4

Статус и карьерные перспективы инспекторов труда



► 4.1. Статус и условия работы

- 4.1.1. Согласно ст. 6 Конвенции № 81 и ст. 8 Конвенции № 129, персонал инспекции «состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния». Инспекция труда – это государственный орган, поэтому инспекторы труда являются государственными служащими.
- 4.1.2. Для того чтобы инспекторы труда могли выполнять свои обязанности и миссию, необходимо обеспечивать их непредвзятость и независимость. Гарантировать это можно разными способами, но главное условие – работа инспекторов не должна зависеть от политических факторов.
- 4.1.3. Статус государственного служащего наилучшим образом гарантирует непредвзятость и независимость инспекторов труда, необходимые для выполнения их функций. Этот статус позволяет устанавливать испытательный срок до того, как инспектор перейдет на постоянную работу.
- 4.1.4. Для обеспечения добросовестности инспекции труда условия труда инспекторов должны предполагать стабильность и личную безопасность при исполнении обязанностей, что должно быть закреплено в соответствующих нормативных актах. Стабильность занятости наилучшим образом обеспечивается, если трудовые инспекторы являются государственными служащими, занятыми на постоянной основе.
- 4.1.5. Для выполнения своих обязанностей по обеспечению соблюдения трудового законодательства и предоставления информации и консультаций по его соблюдению инспекторы труда наделены рядом полномочий. Однако они могут использовать эти полномочия только при наличии у них статуса, гарантирующего, что их решения и их деятельность в целом независимы от внешних влияний.
- 4.1.6. Независимость инспекторов труда двояка: 1) они должны быть независимы от изменений в правительстве; 2) они должны быть независимы от неправомерного внешнего влияния. Это положение, содержащееся в ст. 6 Конвенции № 81 и в ст. 8 Конвенции № 129, должно применяться с учётом ст. 17 Конвенции № 81 и п 2. ст. 22 Конвенции № 129, в которых говорится о вопросах, остающихся на усмотрение инспекторов труда. Условия службы, статус и практика повседневной работы инспекторов должны быть выстроены таким образом, чтобы их решения не определялись политическими обстоятельствами, такими как смена руководства, и чтобы третьи стороны не могли руководить решениями инспекторов труда или влиять на них.
- 4.1.7. Неполитизированность и независимость инспекторов труда нужны для обеспечения их технической и функциональной автономности при принятии решений относительно деятельности и приоритетов инспекции. Независимость и автономность абсолютно совместимы с соблюдением инструкций, циркуляров, стандартных процедур работы и техническими критериями, предписывающими процедуры согласованного и последовательного соблюдения законодательства.
- 4.1.8. Определение конкретного числа инспекторов в каждой инспекции происходит на основе критериев, специфических для контекста конкретной страны, среди которых: объём и характер функций, которыми наделена система инспекции; число, характер, размер и расположение предприятий, подпадающих под контроль инспекции; численность работников, занятых на этих предприятиях; количество и сложность законодательных положений, применение которых им надлежит обеспечивать; материальные и финансовые ресурсы, имеющиеся в распоряжении инспекторов; практические условия, необходимые

для эффективности инспекционных посещений. Пропорция «количество инспекторов труда на тысячу работников» не учитывает всех элементов, указанных в ст. 10 Конвенции № 81, и не должна использоваться в качестве ориентира.

- 4.1.9. Размер вознаграждения, получаемого инспекторами труда, должен соответствовать их обязанностям и размеру вознаграждения, получаемого другими государственными служащими аналогичного уровня в конкретной стране. Недостаточность вознаграждения может приводить к высокой текучести кадров среди инспекторов труда и затруднять привлечение высококвалифицированных специалистов. Отношение к инспекторам труда, имеющим низкую заработную плату, может быть неуважительным²¹. Низкая заработная плата может заставлять инспекторов искать другие источники дохода и провоцировать риск взяточничества, что негативно сказывается на подотчетности, эффективности и непредвзятости инспекции труда.
- 4.1.10. Согласно Конвенциям № 81 и 129, государства – члены МОТ должны возмещать инспекторам труда «все расходы по перемещению и любые дополнительные расходы, необходимые для осуществления ими своих функций»²². Если это не делается, одним из последствий могут быть редкие и даже очень редкие посещения рабочих мест, что означает – инспекция труда не имеет возможности выполнять свои обязанности. Если инспекция не предоставляет в распоряжение своих инспекторов служебные автомобили, и инспектор пользуется собственным автомобилем или другим средством передвижения, необходимо предусматривать компенсацию расходов на их эксплуатацию.
- 4.1.11. Привлекательные карьерные перспективы хорошо помогают удерживать инспекторов труда на работе и обеспечивать высокую производительность их труда.
- 4.1.12. Инспекторы труда должны иметь возможность дорасти до руководящей позиции через участие во внутренних конкурсах после повышения квалификации или сдачи экзаменов и с учётом заслуг и трудового стажа.
- 4.1.13. Горизонтальная мобильность, при которой сотрудник выполняет другую работу для того же органа или направляется в другой государственный департамент, орган или международную организацию, может положительно влиять на качество работы инспектора после его возвращения на исходную позицию. Любые горизонтальные перемещения должны проводиться без ущерба для функционирования органа инспекции.
- 4.1.14. Как географическая, так и функциональная мобильность позволяют трудовым инспекторам приобретать опыт и новые знания, а также избегать риска «подковерных» договоренностей, однако перемещения не должны применяться в качестве санкций, кроме тех случаев, когда это связано с этическими правилами.
- 4.1.15. Кадровая политика должна способствовать большему разнообразию персонала инспекции труда, в том числе гендерному.
- 4.1.16. Инспектор труда не может качественно выполнять свои обязанности, если он подвергается угрозам или оскорблениям. Инспекторы должны иметь адекватную и эффективную законную защиту от насилия, домогательств и унижений во время работы, в соответствии с Конвенцией МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190).

21 П. 14 Рекомендации № 20: «Инспекция должна быть постоянно действующим органом и не зависеть от изменений в правительстве; ...инспекторы должны иметь такой статус и уровень оплаты труда, который позволяет им быть свободными от любых нежелательных внешних влияний».

22 Ст. 11(2) Конвенции № 81.

► 4.2. Набор инспекторов труда

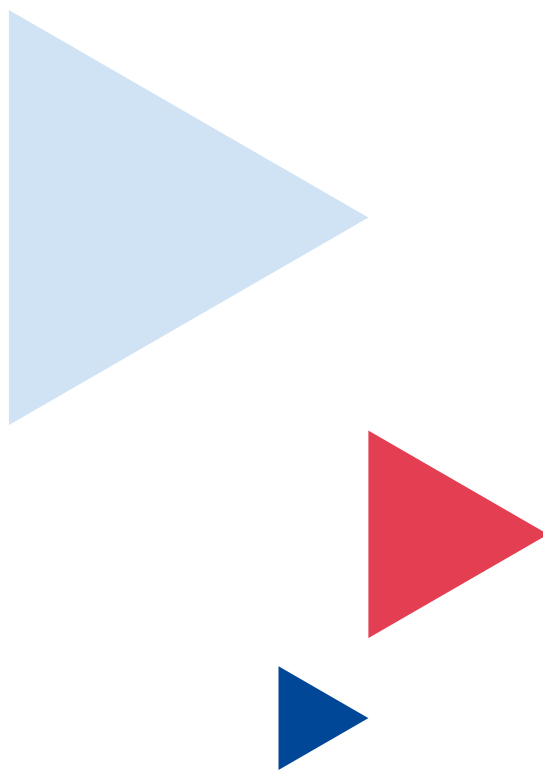
- 4.2.1. Эффективность инспекции труда во многом зависит от наличия достаточных ресурсов, а также компетентности и качества персонала. По этой причине в пп. 1 и 2 ст. 7 Конвенции № 81 и в пп. 1 и 2 ст. 9 Конвенции № 129 заложен принцип, устанавливающий, что инспекторы труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены, а методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти.
- 4.2.2. Набор инспекторов труда должен происходить на основе прозрачности и равенства с учётом заслуг и способностей.
- 4.2.3. Критерии отбора должны включать в себя определенный уровень образования и опыта на момент подачи заявления на открытый конкурс, а также необходимые способности и «мягкие» навыки. Конкурс на замещение должностей инспекторов труда должен быть открыт для кандидатов, не являющихся государственными служащими, и объявление о нем должно распространяться в открытых источниках, в частном секторе и в организациях работников и работодателей.
- 4.2.4. Необходимый для кандидата уровень образования в значительной степени определяется полномочиями инспекции труда, позицией, на которую ведется набор, и общей политикой в отношении набора сотрудников на государственную службу. Если позволяют условия в стране, инспекторы должны иметь высшее образование – как минимум базовое – или эквивалентный уровень компетенций в соответствии с национальным законодательством.
- 4.2.5. К необходимым «мягким» навыкам относятся: умение общаться и работать с людьми; способность работать под давлением и без надзора; инициативность; способность заслуживать доверие всех сторон; умение эффективно общаться²³.
- 4.2.6. При наборе инспекторов труда должна использоваться та же процедура, что и для набора государственных служащих, с учётом специфических функций инспекторов. Параметры набора могут входить в более общие стандарты и требования в отношении государственных служащих.
- 4.2.7. Подробное собеседование, проведённое непредвзято и объективно, – самый эффективный способ отбора наилучших кандидатов компетентным органом власти. На каком-то этапе процесса отбора кандидатам может быть предложено выполнить письменный тест, позволяющий оценить наличие у них необходимых юридических и/или технических знаний.
- 4.2.8. В процесс набора может входить обучение, или же оно может проводиться после назначения кандидата на должность.
- 4.2.9. При наборе инспекторов труда может использоваться принцип позитивной дискриминации недостаточно представленных групп в соответствии с более широкой государственной политикой и процедурами обеспечения доступности государственной службы.
- 4.2.10. Рекомендуется давать кандидатам, отобранным на должность инспектора труда, испытательный срок, после которого они должны сдать итоговый экзамен или пройти оценку компетентности в другой форме, в соответствии с национальным законодательством или практикой, для принятия на постоянную работу²⁴.

23 П. 13 Рекомендации № 20: «Необходимо, чтобы инспекторы в целом обладали высоким уровнем технической подготовки и опыта, имели хорошее общее образование и по своему характеру и способностям могли заслуживать доверие всех сторон».

24 П. 15 Рекомендации № 20: «Назначаемые инспекторы должны пройти испытательный срок для проверки их квалификации и для подготовки к выполнению обязанностей, и назначение на должность может быть подтверждено только в конце этого срока, если кандидат в полной мере продемонстрировал квалификацию, необходимую для выполнения обязанностей инспектора».

▶ 4.3. Эксперты и специалисты из смежных сфер

- 4.3.1. Ст. 9 Конвенции № 81 гласит: «Каждый Член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности работников во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасность работников». В ст. 11 Конвенции № 129 говорится: «Каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы при решении проблем, требующих технических знаний, к работе инспекции труда в сельском хозяйстве привлекались квалифицированные эксперты и специалисты, в таких формах, какие могут быть признаны наиболее отвечающими условиям страны».
- 4.3.2. Рекомендуется, чтобы в штате инспекции труда были такие эксперты, в том числе трудовые психологи, специалисты в области производственной гигиены, эргономисты и другие²⁵. Инспекция труда также должна разрабатывать политику, протоколы и соглашения о сотрудничестве для получения доступа к услугам высокопрофессиональных независимых экспертов, работающих вне системы инспекции труда.



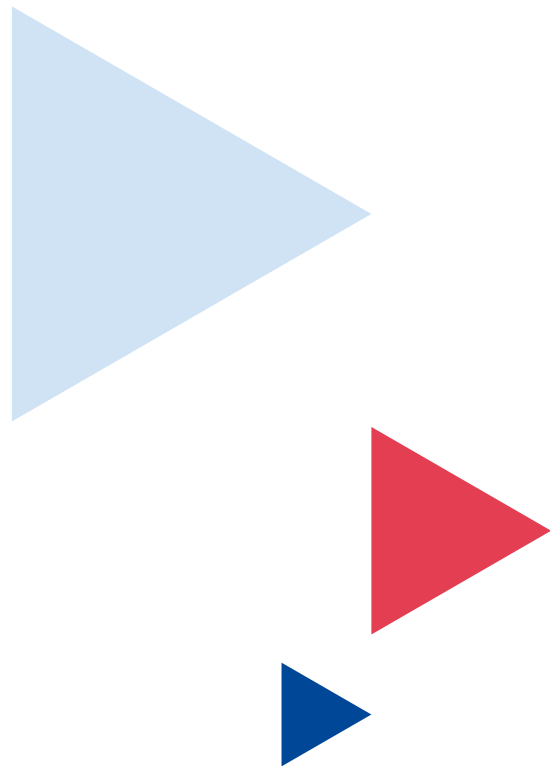
25 П. 11 Рекомендации № 20: «Ввиду сложности научно-технических вопросов, возникающих в современной промышленности в связи с использованием вредных материалов, удалением опасной пыли и газов, использованием электростанций и другими процессами, важно, чтобы на государственной службе были компетентные эксперты, имеющие образование в сфере медицины, инжиниринга, электрики и других научных дисциплин, способные работать с этими проблемами».

► 4.4. Подготовка инспекторов труда

- 4.4.1. Согласно п. 3 ст. 7 Конвенции № 81, «инспекторы труда проходят соответствующую подготовку для осуществления своих функций». В п. 3 ст. 9 Конвенции № 129 говорится: «Инспекторы труда в сельском хозяйстве получают соответствующую подготовку для осуществления своих функций, и принимаются меры, чтобы обеспечить им надлежащее дополнительное обучение в процессе их работы». Ст. 10 Конвенции № 150 предполагает, что персонал системы по регулированию вопросов труда имеет «доступ к профессиональной подготовке, необходимой для такой работы». В системе инспекции труда должна быть разработана политика и программа подготовки, основанная на анализе потребностей, со сформированной программой обучения. Рекомендуются, чтобы у инспекции труда был доступ к учебным заведениям, обеспечивающим качественное обучение, например, чтобы она имела собственный национальный учебный центр или сотрудничала с университетами и/или специализированными институтами.
- 4.4.2. Государствам – членам МОТ должны быть доступны необходимые ресурсы для разработки и внедрения обеспеченных бюджетным финансированием национальных программ развития технических навыков, а также «мягких» навыков, необходимых для конструктивного взаимодействия с работниками и работодателями в сложных и стрессовых ситуациях, и для оказания им поддержки в изменении практики и поведения, а также для поощрения этичного поведения и обеспечения независимости инспекторов труда²⁶.
- 4.4.3. Первоначальное обучение должно иметь теоретический и практический компоненты. Теоретический компонент может включать в себя обучение в аудитории и/или онлайн-курсы. Минимальная продолжительность первоначального обучения должна быть достаточной для достижения высокого уровня знания технических и юридических вопросов, необходимого инспекторам труда, а также для развития у них способности обеспечивать осуществление эффективных изменений для повышения законопослушности на предприятиях.
- 4.4.4. Содержательный минимум теоретической подготовки должен включать в себя следующие темы: функции, полномочия и обязанности инспекторов; технические и юридические вопросы, относящиеся к сфере деятельности инспекции труда; система инспекции труда и управления трудовыми ресурсами; ситуация на рынке труда, в том числе новые тенденции и категории работников; стандартные процедуры работы; составление отчетов; меры и процедуры правоприменения и наложения санкций; навыки проведения собеседования; управление конфликтами и стрессом.
- 4.4.5. Практический компонент обучения должен включать в себя посещение предприятий в разных отраслях вместе с более опытным инспектором труда. Структурированное наставничество, в противоположность простому копированию, можно использовать как полезный инструмент подготовки новых сотрудников. Наставником должен быть более опытный коллега, который вместе с новым сотрудником проводит проверки, используя специальные методы обучения и ориентируясь на учебные задачи. Наставник также может оказывать новому инспектору профессиональную поддержку общего характера.

26 ILO, Resolution concerning labour administration and labour inspection, 2011, para. 15.

- 4.4.6. Все инспекторы труда должны получать серьезную подготовку относительно сути своих обязанностей и требований трудового законодательства, выполнение которых они должны обеспечивать, охвата своих юридических полномочий и обязанностей, технологий и ведения документации, взаимодействия с работодателями и работниками, а также относительно необходимости соблюдать независимость и порядочность, использовать позитивный подход к решению проблем и не допускать коррупции и взяточничества.
- 4.4.7. В ходе подготовки инспекторы должны ознакомиться с деятельностью организаций работодателей и работников и с работой консультативных органов, таких как представители по безопасности и советы работников, действующие на предприятиях. Подготовка также по возможности должна включать в себя ознакомление с коммерческим и операционным контекстом, со спецификой конкретных отраслей промышленности и с проблемами, с которыми они сталкиваются.
- 4.4.8. Программы подготовки должны периодически дополняться, обновляться и совершенствоваться не только для того, чтобы освежать знания инспекторов, но и для того, чтобы держать их в курсе новых законодательных актов, рисков и технологий, и для их понимания потребностей конкретных отраслей.
- 4.4.9. Содержание и методы подготовки должны соответствовать конкретным потребностям разных должностей и обязанностей инспекторов труда, в том числе руководителей инспекции.
- 4.4.10. При наличии системы управления эффективностью работы инспекторов труда следует учитывать прохождение ими подготовки, поскольку такая подготовка не только отвечает потребностям системы инспекции труда, но и является способом профессионального развития.



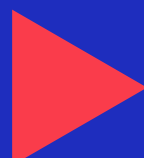
► 4.5. Профессиональная этика

- 4.5.1. Ст. 15 Конвенции № 81 и ст. 20 Конвенции № 129 гласят: «При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда: а) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем; б) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций; в) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы».
- 4.5.2. Что касается обязанности соблюдать незаинтересованность, концепция прямого или косвенного интереса должна быть четко определена в национальном законодательстве и в соответствующих нормативных актах государственного сектора для того, чтобы можно было точно оценить сферу действия запрета. Сюда относится не только получение материальной или финансовой выгоды, но и личная заинтересованность психологического, эмоционального и политического характера, которая может негативно повлиять на выполнение инспектором своих обязанностей. За любое нарушение требований, касающихся независимости, честности и конфиденциальности, должны быть предусмотрены определенные санкции и последствия.
- 4.5.3. Обязанность неразглашения профессиональной тайны, согласно ст. 15(b) Конвенции № 81, должна быть четко оговорена в нормативных актах инспекции труда, поскольку в ходе своей надзорной деятельности инспекторы могут иметь дело с конфиденциальной информацией.
- 4.5.4. Обязанность соблюдать конфиденциальность должна распространяться на всех работников инспекции труда.
- 4.5.5. Государство должно поддерживать этическое поведение трудовых инспекторов не только при помощи положений административного и уголовного права, но и путём предоставления рекомендаций и создания механизмов, помогающих всем сотрудникам дистанцироваться от неэтичных способов работы, а также выявлять их и сообщать об их выявлении. В дополнение к национальной политике и нормативным актам могут использоваться внутренние механизмы в виде кодексов поведения, протоколов²⁷, учебных модулей, процедур внутреннего расследования и защиты информаторов. При выявлении коррупции или взяточничества рассмотрение вопроса следует передавать в соответствующие органы власти для принятия решения об уголовном преследовании, а также о мерах в отношении лиц, пытающихся подкупить инспектора извне или заставить его нарушить свои обязательства соблюдения независимости, честности и конфиденциальности.

²⁷ В качестве примера можно использовать «Глобальный кодекс порядочности инспекции труда» (The Global Code of Integrity for Labour Inspection). Этот кодекс представляет собой этическую рамку, состоящую из шести ценностей общего характера: знания и компетентность; честность и порядочность; вежливость и уважение; объективность, нейтральность и справедливость; обязательность и отзывчивость; соответствие бытового поведения профессиональному.

► 4.6. Другие правовые аспекты

- 4.6.1. В соответствии со ст. 8 Конвенции № 81 и ст. 10 Конвенции № 129, «в состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи».
- 4.6.2. Инспекторы труда должны работать в условиях гендерного равенства, обеспеченного соответствующей законодательной базой. При наличии положений закона, административных инструкций или практик, противоречащих политике равенства, их содержание должно быть изменено в соответствии со ст. 3 Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и с положениями главы V Конвенции МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190).
- 4.6.3. Работа инспекторов труда должна оцениваться с применением тех же систем оценки, которые используются в отношении государственных административных служащих, с учётом особенностей их профессии.
- 4.6.4. Во время проведения проверок инспекторы труда могут подвергаться различным рискам в зависимости от инспектируемого вида деятельности, в том числе химическому, физическому и биологическому рискам, а также риску вербального и/или физического насилия или преследования по закону.
- 4.6.5. Каждый орган инспекции должен оценивать риски, которым подвергаются его инспекторы, в том числе риск насилия. Процедуры оценки должны быть адаптированы к контексту конкретной страны, то есть учитывать личностные, организационные и операционные факторы.
- 4.6.6. Для обеспечения эффективности защиты от рисков, которым подвергаются инспекторы труда, предлагается делать как минимум следующее:
- (a) обучать всех инспекторов тому, как вести себя в случае насилия и домогательств, а также информировать их о соответствующем законодательстве, политике и протоколах, особенно до того, как они приступят к выполнению обязанностей, а также в ходе постоянного обучения;
 - (b) обеспечивать наличие механизмов, позволяющих инспекторам труда сообщать об угрозах, унижениях или оскорблениях, а также быстро и непредвзято реагировать на такие сообщения;
 - (c) защищать и поддерживать инспекторов, ставших жертвами насилия, в том числе оказывая им психологическую поддержку и способствуя наказанию виновных;
 - (d) обеспечивать внутреннюю коммуникацию о существующих процедурах предотвращения нарушений и защиты инспекторов, а также о задачах, роли и прерогативах инспекции труда с тем, чтобы эта информация была доступна всем сотрудникам.
- 4.6.7. Условия труда инспекторов труда должны предполагать защиту от любых угроз и насилия при исполнении ими своих обязанностей. Инспекторы труда должны иметь возможность обращаться за помощью в органы полиции и юридические службы.
- 4.6.8. От уголовной ответственности невозможно застраховаться, однако рекомендуется обеспечивать защиту инспекторов от гражданской ответственности при помощи соответствующих процедур законного обеспечения иммунитета для добросовестного проведения проверок и/или при помощи страхования ответственности.



5

Полномочия инспекторов труда и методы работы инспекции



▶ 5.1. Полномочия инспекторов труда

5.1.1. Полномочия инспекторов труда должны быть четко и однозначно определены в законе. Это помогает направлять инспекторов в их работе и обеспечивать понимание роли инспекции и ее эффективное исполнение всеми, кто работает в инспекциях или может способствовать обеспечению эффективности трудового законодательства. Когда это совместимо с национальным законодательством и административными нормами, инспекторы труда должны иметь статус представителей власти или государственных служащих высокого уровня.

▶ 5.2. Надзорные полномочия: действия инспекции, в частности инспекционные посещения

5.2.1. Согласно ст. 12 Конвенции № 81:

1. Инспекторы труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:
 - (a) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
 - (b) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;
 - (c) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут считать необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:
 - (i) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;
 - (ii) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;
 - (iii) требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;
 - (iv) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.
2. В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

- 5.2.2 Согласно ст. 16 Конвенции № 129, инспекторы труда в сельском хозяйстве имеют аналогичные привилегии с некоторыми отличиями:
1. Инспекторы труда могут опрашивать, наедине или в присутствии свидетелей, работодателя, персонал предприятия или любое другое лицо на предприятии, по всем вопросам, относящимся к применению положений закона.
 2. Инспекторы труда могут требовать в порядке, предусмотренном национальным законодательством, предоставления любых книг, реестров или других документов, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий жизни и труда, с целью проверки их соответствия положениям закона, а также копировать такие документы и делать выписки из них.
 3. Инспекторы труда не могут входить, согласно подпунктам а) или б) пункта 1 ст. 16, в частное жилище руководителя предприятия, за исключением случаев, когда имеется согласие данного руководителя или особое разрешение компетентного органа власти.
- 5.2.3. Основная часть рабочего времени инспекторов должна быть посвящена посещению предприятий²⁸. В некоторых случаях использование технических средств может позволять проводить проверки без физического посещения рабочего места. Это возможно, например, когда целью инспекции является проверка документов, сбор свидетельских показаний или подтверждение произведённого ремонта оборудования (фотосвидетельства).
- 5.2.4. Поскольку для обеспечения эффективного соблюдения положений закона посещения рабочих мест должны проводиться как можно чаще и как можно тщательнее²⁹, органы инспекции труда должны воздерживаться от ограничения масштаба проверок определёнными сферами или заранее определёнными перечнями вопросов. Кроме того, органы инспекции труда не должны устанавливать строгих ограничений на максимальную продолжительность проверок. Если это не влияет на эффективность проверок, следует учитывать интересы работодателей и работников. Необходимо рассматривать возможность применения информационных и коммуникационных технологий и других технических решений.
- 5.2.5. Ускорение и динамичность процессов в сфере труда требует модернизации системы инспекции труда. Там, где это соответствует уровню национального развития и где позволяют информационные и коммуникационные технологии и финансовые возможности инспекций, следует использовать такие средства, как электронный мониторинг предприятий, виртуальное общение с работниками, судебная экспертиза электронных записей, системное мышление, использование алгоритмов планирования и надзора за работой, инструменты работы с большими данными и пр. При использовании данных в расследованиях следует принимать во внимание соображения конфиденциальности, а о любых предлагаемых электронных нововведениях необходимо заранее сообщать организациям работодателей и работников, чтобы они могли при необходимости высказать свою озабоченность.

28 П. 8 Рекомендации № 20: «Для того чтобы инспекторы могли максимально близко общаться с инспектируемыми предприятиями, работниками и работодателями, а также чтобы рабочее время инспекторов было максимально посвящено посещению предприятий, их рабочие места, когда позволяют обстоятельства в стране, должны находиться в промышленных регионах».

29 Ст. 16 Конвенции № 81: «Предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений».

- 5.2.6. Введение компьютеризированной системы документооборота требует тщательного планирования. Внедряемые информационные и коммуникационные технологии должны быть эффективными с точки зрения затрат и соответствовать уровню технического развития в стране. В первую очередь необходимо спланировать систему управления информацией инспекции труда с учётом необходимого компьютерного оборудования и программного обеспечения.
- 5.2.7. Адекватная информационная система позволяет своевременно предоставлять, отслеживать и анализировать валидные и надёжные данные, полученные инспекторами труда, помогая развивать эффективные системы трудовой инспекции и их функции.
- 5.2.8. Как правило, инспекционные посещения должны проводиться без предупреждения. Требования закона о предварительном уведомлении работодателей о посещении или о получении согласия на проведение проверки от других государственных ведомств противоречат положениям Конвенций № 81 и 129 и должны быть отменены.
- 5.2.9. Важно не только эффективное планирование работы инспекции, но и то, как планируется и проводится каждое посещение, поэтому необходимо учитывать следующие элементы:
- (a) каждое посещение должно быть тщательно подготовлено;
 - (b) во время посещения необходимо следовать установленной стандартной процедуре;
 - (c) следует планировать последующие действия, в частности подачу отчётов о проведении инспекции и дополнительных посещений при необходимости;
 - (d) следует, по возможности, информировать работодателя о планируемых дополнительных посещениях и дальнейших процедурах;
 - (e) необходимо включать инспекционные посещения в более широкие кампании, планируемые и проводимые совместно с социальными партнёрами.
- 5.2.10. Исходная информация, которую необходимо собрать для каждого инспекционного посещения, зависит от типа инспекции. Если до проверки информация не собиралась, во время первого посещения необходимо собрать документальные данные о предприятии. В целом, подготовка к инспекционному посещению должна включать в себя среди прочего проверку файлов и записей относительно инспектируемого предприятия или организации, которые касаются следующих моментов:
- (a) местонахождение и имя контактного лица;
 - (b) общая численность работников с указанием количества мужчин и женщин, молодежи, учеников, квалификации и других существенных характеристик, а также где должна собираться и храниться эта информация в соответствии с национальным законодательством;
 - (c) характер рабочих процессов и их итоговый продукт и услуги;
 - (d) используемые сырьё и материалы, особенно химикаты;
 - (e) доступные способы оценки рисков и документы, касающиеся мер, принимаемых для того, чтобы избежать этих рисков, предотвратить их и/или смягчить их воздействие;
 - (f) любые нарушения трудового законодательства, принятые меры и решения, наложенные санкции и пр. в течение предшествующего периода в разумных пределах, в соответствии с национальным законодательством и практикой. Это может помочь понять, насколько на предприятии стремятся соблюдать нормы трудового права, но важно сосредоточиться на недавнем материале и обратить внимание

на изменения в управлении, политике и приоритетах в результате решения проблем. Также следует учитывать отношение компании или организации к инспекции труда в последнее время (враждебное, безразличное, сотрудническое и т. д.);

- (g) несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания за последние годы, особенно со смертельным исходом;
- (h) подтверждённые жалобы работников или их представителей и меры, принятые в связи с этими жалобами;
- (i) наличие на предприятии профсоюза, а также коллективного договора – отраслевого, территориального или на уровне предприятия. Следует также обращать внимание на любые проходящие в данный момент переговоры или споры между работодателем и профсоюзами и на любую возможную связь между сутью спора и жалобой;
- (j) характер трудовых отношений и/или видов договоров, когда это относится к компетенции инспекции труда;
- (k) возможное наличие на предприятии нескольких работодателей;
- (l) договорные отношения, которые могут заинтересовать инспекцию (франшиза, субподрядчик, дочерняя компания и пр.);
- (m) характер операций в государственном или частном секторе;
- (n) любые недавние общедоступные отчёты или новости, связанные с трудовыми вопросами на предприятии, которые могут помочь инспектору в подготовке к посещению.

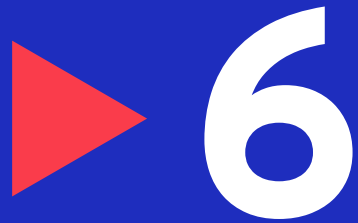
Значительная часть этой информации может впоследствии храниться в электронной базе данных и быть доступной при инспекционных посещениях. При подготовке отчётности в электронном виде информация может постоянно дополняться и обновляться.

5.2.11. При проведении инспекционного посещения инспекторы труда уполномочены, в соответствии с п. 1(с) ст. 12 Конвенции № 81 и ст. 16 Конвенции № 129, проводить любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения строго соблюдаются. Для этого они могут задавать вопросы, проверять документы и изымать образцы продуктов, материалов и веществ.

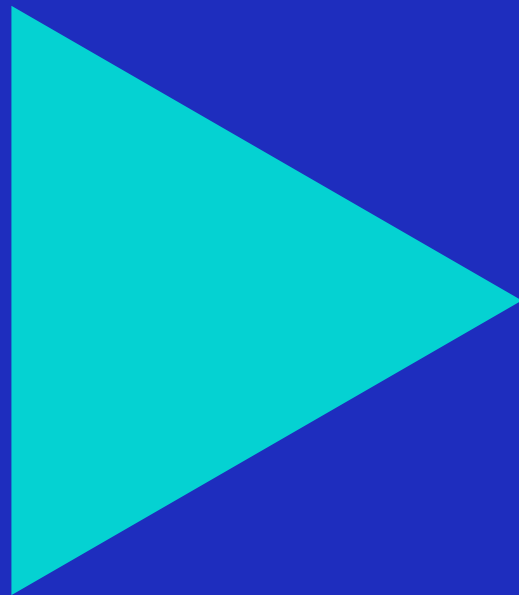
5.2.12. Заранее подготовленные чек-листы, если они используются, должны рассматриваться как инструмент, который в ходе проверки помогает обратить внимание на все аспекты каждой области контроля, но при этом не должны мешать инспекторам обращать внимание на другие положения, связанные с условиями труда и защитой работников, которые относятся к сфере их компетенции в соответствии с национальным законодательством.

5.2.13. Инспекторы труда должны принимать все возможные меры для привлечения представителей профсоюза и других представителей работников, при их наличии, а также высшего руководства компаний к инспекционным посещениям, соблюдая при этом конфиденциальность источника жалобы.

5.2.14. Инспекция также должна проверять, какие меры были приняты работодателем для устранения ранее выявленных нарушений.



Правоприменительные меры



► 6.1. Общие принципы

- 6.1.1. Ввиду быстрого изменения ситуации на рынке труда инспекция должна использовать различные средства воздействия, в том числе: меры, обеспечивающие соразмерную реакцию на нарушения закона и процедур; доведение до сведения компетентных органов информации о дефектах и злоупотреблениях, которые прямо не упоминаются в действующем законодательстве; предоставление консультаций и информации; посещение предприятий без предупреждения; эффективное взаимодействие с работодателями, работниками и их представителями в деле обеспечения соблюдения законодательства.
- 6.1.2. Обеспечение законопослушности, то есть соблюдения правил и норм, – одна из основных обязанностей инспекторов труда. Оптимальных результатов в этой сфере можно достичь сочетанием усилий по широкому продвижению идеи соблюдения законов, в том числе таких мер, как предоставление информации и технических рекомендаций, целенаправленный контроль и продуманное использование сдерживающих санкций и судебных запретов.
- 6.1.3. Диапазон взысканий, к которым могут прибегать инспекторы труда, определён законом и должен быть достаточно широким и дифференцированным, чтобы можно было по-разному реагировать на нарушения разной степени тяжести, а также для того, чтобы эффективно препятствовать неправомерным действиям.
- 6.1.4. Более оперативное реагирование может обеспечиваться системой административных наказаний, соответствующей классификации нарушений в национальном законодательстве.

► 6.2. Распоряжения инспекторов труда

- 6.2.1. Инспекторы должны быть уполномочены издавать два типа распоряжений без обращения в прокуратуру, суд или арбитраж:
- (a) распоряжения о необходимости внесения изменений в течение определённого срока. Согласно п. 2(a) ст. 13 Конвенции № 81 и п. 2(a) ст. 18 Конвенции № 129, инспекторы труда должны быть уполномочены издавать или требовать издать распоряжения о внесении в определённый срок в сооружения или предприятия таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положений по вопросам охраны здоровья и безопасности работников³⁰; а также
 - (b) распоряжения о запрете, которыми предписываются меры, подлежащие немедленному исполнению. Согласно п. 2(b) ст. 13 Конвенции № 81 и п. 2(b) ст. 18 Конвенции № 129, в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности работников инспекторы могут издавать распоряжения о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению, для обеспечения безопасности и устранения угрозы; такие распоряжения могут быть обжалованы в органах судебной или административной власти.

30 П. 6 Рекомендации № 20: «Инспекторы должны быть уполномочены, в случае необходимости безотлагательных действий для обеспечения соблюдения законов и нормативных актов на сооружении или предприятии, издавать распоряжение (или, если это противоречит административному или судебному законодательству страны, обращаться к компетентным органам власти с требованием издать распоряжение) о внесении в определённый срок изменений на сооружениях или предприятиях, которые могут потребоваться для обеспечения полного и строго соблюдения законов и нормативных актов по вопросам охраны здоровья и безопасности работников».

- 6.2.2. Обжалование распоряжения о запрете обычно не приостанавливает действия распоряжения, поскольку оно должно защищать работников от непосредственной опасности, что невозможно, если запрет, наложенный инспектором, может быть отложен из-за процесса обжалования³¹. При этом в юрисдикциях общего права, если работодатель может убедить судью или другой апелляционный орган в том, что на предприятии есть механизмы устранения или снижения риска, в связи с которым было издано распоряжение о запрете, или в том, что распоряжение было ошибочным или некорректным, судья или апелляционный орган должны иметь полномочия изменить, отменить или перенести дату исполнения распоряжения.
- 6.2.3. В силу того, что распоряжения (как средства, принуждающие работодателя устранить причину нарушения или прекратить определённое поведение или процесс) отличаются от санкций (как наказаний за несоблюдение норм) по своему характеру, они могут применяться параллельно друг другу.
- 6.2.4. После издания распоряжения о необходимости внесения изменений или о запрете инспекторы труда должны проводить повторные инспекции для проверки соблюдения этих распоряжений и оценки того, были ли исправлены выявленные нарушения законодательства³². Если распоряжением приостанавливается производство или деятельность предприятия, если оно приводит к увольнению, потере рабочих мест или к другому существенному ущербу для работодателя или работников, должна быть возможность быстрого завершения процедуры или обжалования, причем любые запреты должны быть четко ограничены по времени и конкретно указывать, какие именно действия должен предпринять работодатель.

► 6.3. Санкции

6.3.1. Согласно ст. 17 Конвенции № 81 и ст. 22 Конвенции № 129:

- «1. Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.
2. Инспекторы труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование».

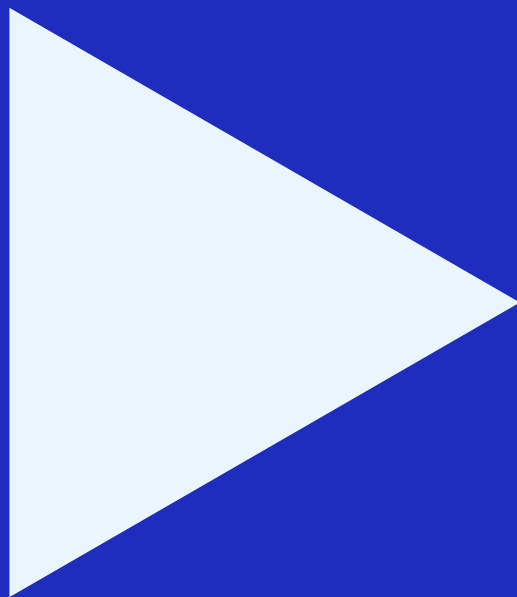
Согласно ст. 18 Конвенции № 81 и ст. 24 Конвенции № 129, «национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей».

31 П. 6 Рекомендации № 20: «Ни при каких обстоятельствах положения, направленные на защиту работодателей от произвола, не должны препятствовать мерам, направленным на предотвращение непосредственной опасности, наличие которой должным образом продемонстрировано».

32 П. 18 Рекомендации № 20: «Желательно при обнаружении серьезных нарушений на предприятии провести через короткий срок повторную проверку для оценки того, было ли нарушение устранено».

- 6.3.2. Инспекторы труда должны быть уполномочены самостоятельно принимать решения относительно применения санкционной процедуры как средства обеспечения соблюдения положений закона. Инспекторы труда должны быть способны самостоятельно отличать серьёзные и повторяющиеся нарушения закона, преступную халатность или явную злонамеренность, за которые предусмотрено наказание, от непреднамеренного или незначительного нарушения, ошибки или непонимания обязательств, за которые можно сделать предупреждение или вынести распоряжение. Инспекторы труда должны использовать вменённую им функцию предоставления информации и рекомендаций, как предусмотрено ст. 3 (b) Конвенции № 81. Случаи, которые в национальном законодательстве определяются как незначительные нарушения, должны решаться путем предоставления работодателям информации, советов и рекомендаций по их разрешению.
- 6.3.3. Наличие критериев в отношении сроков наложения санкций и рекомендаций о том, как их вводить, гарантирует согласованность решений разных инспекторов труда, что, в свою очередь, обеспечивает восприятие их решений как законных и правомерных.
- 6.3.4. Наказания должны быть сдерживающими и быстро применяемыми в рамках национальной системы законов.
- 6.3.5. Для того чтобы к наказаниям относились серьёзно, они должны быть соразмерны тяжести и характеру нарушений, характеристикам нарушителя, потенциальному риску и нанесённому ущербу. Наказания должны быть пропорциональными, учитывающими все отягчающие и смягчающие факторы, а также сложность, качество и ясность применяемых законов.
- 6.3.6. Если наказание накладывается в виде штрафа, его сумма должна регулярно подвергаться корректировке с учётом инфляции и с целью избежать снижения эффективности наказания.
- 6.3.7. Необходимы адекватные наказания за препятствование работе инспекции труда и за насилие, притеснения или угрозы в адрес инспекторов.
- 6.3.8. Для того чтобы система инспекции труда достигала своих целей, необходимо, чтобы наложенные взыскания осуществлялись на практике. Штрафы должны эффективно взиматься.
- 6.3.9. Административные санкции, которые могут накладываться непосредственно инспекторами труда, а также взыскания, которые могут накладываться только судом после рассмотрения дела, должны соответствовать применяемым в конкретной стране общим принципам процедур наложения санкций и установленным правилам. Согласно критериям, определённым национальным законодательством, должны быть предусмотрены процедуры для работодателей, не имеющих возможности выплатить штраф, для достижения договорённости с судом или другими органами власти о частичных или поэтапных выплатах или о графике выплат в качестве альтернативы неплатёжеспособности и увольнениям.
- 6.3.10. Эффективность обязательных мер, принимаемых инспекторами труда, во многом зависит от того, как органы судебной власти рассматривают иски, подаваемые инспекторами труда или по их рекомендации. Таким образом, при рассмотрении дел, относящихся к гражданскому праву, рекомендуется иметь непрерывную двустороннюю обратную связь с судебными органами, которые сообщают об используемых ими критериях относительно санкций, которые предлагаются или накладываются инспекцией труда.
- 6.3.11. Рост трудовой мобильности между разными странами требует гарантий трансграничного соблюдения законодательства, в том числе через сотрудничество организаций и представителей работодателей и работников. Тот факт, что инспекции труда находятся в национальном подчинении, подталкивает инспекторов труда к сотрудничеству с коллегами в других юрисдикциях. Сотрудничество может принимать разные формы, например, создание бюро по взаимодействию или совместных органов, подписание двусторонних и многосторонних соглашений и даже проведение согласованных или совместных инспекций.

Приложение



▶ Основные международные трудовые нормы, касающиеся инспекции труда

Тексты документов

Конвенция МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 19 июня 1947 года на свою тридцатую сессию, постановив принять ряд предложений об инспекции труда в промышленности и торговле, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего одиннадцатого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1947 года об инспекции труда:

РАЗДЕЛ I. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Статья 1

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях.

Статья 2

1. Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспекторы труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы.
2. Национальное законодательство может изъять из-под действия настоящей Конвенции предприятия горной промышленности и транспорта или части этих предприятий.

Статья 3

1. В задачу системы инспекции труда входит:
 - a) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;
 - b) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

- c) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.
2. Если инспекторам труда поручаются другие функции, то они не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с работодателями и работниками.

Статья 4

1. В той степени, в какой это совместимо с административной практикой члена Организации, инспекция труда находится под наблюдением и контролем центральной власти.
2. В случае федеративного государства выражение "центральный орган" может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации.

Статья 5

Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать:

- a) эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, а также государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, — с другой;
- b) сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями.

Статья 6

Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния.

Статья 7

1. При условии соблюдения положений, которым национальное законодательство может подчинять набор служащих государственных учреждений, инспекторы труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены.
2. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти.
3. Инспекторы труда проходят соответствующую подготовку для осуществления своих функций.

Статья 8

В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи.

Статья 9

Каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности работников во время их работы,

а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасность работников.

Статья 10

Число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы; оно устанавливается с учетом:

- a) важности задач, которые должны выполнять инспекторы, и в частности:
 - i) числа, характера, размера и расположения предприятий, подпадающих под контроль инспекции;
 - ii) численности и категорий работников, занятых на этих предприятиях;
 - iii) количества и сложности законодательных положений, применение которых им надлежит обеспечить;
- b) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов, и
- c) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Статья 11

1. Компетентный орган власти принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда находились:
 - a) местные бюро, оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные для всех заинтересованных лиц;
 - b) транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта.
2. Компетентный орган власти принимает необходимые меры с целью возмещения инспекторам труда всех расходов по перемещению и любых дополнительных расходов, необходимых для осуществления ими своих функций.

Статья 12

1. Инспекторы труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:
 - a) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
 - b) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;
 - c) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:
 - i) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;
 - ii) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;

- iii) требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;
 - iv) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.
2. В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Статья 13

1. Инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников.
2. Для того чтобы инспекторы труда имели возможность принять такие меры, они уполномочиваются при соблюдении права обжалования в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено национальным законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение:
 - a) о внесении в определенный срок в сооружения таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положений по вопросам охраны здоровья и безопасности работников;
 - b) в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности работников — о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.
3. Если процедура, установленная в пункте 2, несовместима с административной и судебной практикой члена Организации, инспекторы будут иметь право обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

Статья 14

Инспекции труда передается информация о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях в таких случаях и таким образом, как это предписано национальным законодательством.

Статья 15

При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

- a) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;
- b) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;
- c) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Статья 16

Предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений.

Статья 17

1. Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.
2. Инспекторы труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование.

Статья 18

Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

Статья 19

1. Инспекторы труда или местные инспекционные бюро представляют центральному органу инспекционной службы периодические доклады общего характера о результатах своей деятельности.
2. Эти доклады составляются согласно предписаниям центрального органа и охватывают вопросы, время от времени указываемые этим органом; они представляются по крайней мере так часто, как этого требует центральный орган, но во всяком случае не реже одного раза в год.

Статья 20

1. Центральный орган инспекции публикует ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб, находящихся под его контролем.
2. Эти доклады публикуются в разумный срок, ни в коем случае не превышающий двенадцати месяцев по истечении года, к которому они относятся.
3. Экземпляры ежегодных докладов направляются Генеральному директору Международного бюро труда в разумный срок после их опубликования и во всяком случае не позднее, чем через три месяца.

Статья 21

В ежегодных докладах, публикуемых центральным органом службы инспекции, охватываются следующие и другие относящиеся к делу вопросы в той мере, в какой они подпадают под контроль данного центрального органа:

- a) законы и постановления, относящиеся к деятельности инспекции труда;
- b) персонал инспекции труда;
- c) статистические данные о предприятиях, охватываемых контролем инспекции, и число работников, занятых на этих предприятиях;

- d) статистические данные об инспекционных посещениях;
- e) статистические данные об имевших место нарушениях и применённых санкциях;
- f) статистические данные о несчастных случаях на производстве;
- g) статистические данные о профессиональных заболеваниях.

РАЗДЕЛ II. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Статья 22

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого находится в силе этот раздел настоящей Конвенции, обязуется иметь систему инспекции труда в торговых предприятиях.

Статья 23

Система инспекции труда в торговых предприятиях распространяется на те предприятия, в отношении которых инспекторы труда должны обеспечить применение законодательных положений, относящихся к условиям труда и к охране работников в процессе их работы.

Статья 24

Система инспекции труда в торговых предприятиях соответствует требованиям статей 3—21 настоящей Конвенции постольку, поскольку они применимы.

РАЗДЕЛ III. РАЗЛИЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 25

1. Любой член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может приложить к документу о ратификации заявление с указанием на то, что принятие им обязательств по настоящей Конвенции не распространяется на раздел II.
2. Любой член Организации, сделавший такое заявление, может в любое время аннулировать его последующим заявлением.
3. Любой член Организации, для которого имеет силу заявление, сделанное в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, в своих ежегодных докладах о применении настоящей Конвенции сообщает о состоянии законодательства и практики применительно к положениям раздела II настоящей Конвенции и указывает, в какой степени осуществлены или предполагается осуществить названные положения.

Статья 26

В тех случаях, когда нет уверенности в том, что настоящая Конвенция распространяется на какое-либо предприятие или же его часть или службу, данный вопрос решается компетентным органом власти.

Статья 27

В настоящей Конвенции термин «законодательные положения» означает кроме положений законодательства решения третейских судов и коллективные договоры, имеющие силу закона, применение которых должны обеспечивать инспекторы труда.

Статья 28

В ежегодных докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, приводится подробная информация обо всех положениях национального законодательства, которые вводят в действие положения настоящей Конвенции.

Статья 29

1. Если на территории члена Организации имеются обширные районы, где, вследствие немногочисленности населения или уровня развития района, компетентный орган власти считает практически неосуществимым применение положений настоящей Конвенции, этот орган власти может изъять такие районы из-под действия Конвенции либо полностью, либо с такими исключениями в отношении отдельных предприятий или профессий, которые он считает целесообразным сделать.
2. Каждый член Организации в своем первом ежегодном докладе о применении настоящей Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, указывает все районы, в отношении которых он намеревается воспользоваться положениями настоящей статьи, а также причины, по которым он намерен воспользоваться этими положениями. Ни один член Организации не может после представления своего первого ежегодного доклада использовать положения настоящей статьи, кроме как в отношении районов, указанных в этом докладе.
3. Каждый член Организации, использующий положения настоящей статьи, указывает в своих последующих ежегодных докладах те районы, в отношении которых он отказывается от права использовать указанные положения.

Статья 30

1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной организации труда, измененного в соответствии с Актом о поправке 1946 года к Уставу Международной организации труда, за исключением территорий, упоминаемых в пунктах 4 и 5 указанной статьи, каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, направляет Генеральному директору Международного бюро труда в возможно короткий срок после ратификации заявление с указанием:
 - a) территорий, в отношении которых заинтересованный член Организации обязуется применять положения Конвенции без изменений;
 - b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
 - c) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в таких случаях причин, по которым она к ним неприменима;
 - d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.
2. Обязательства, упомянутые в подпунктах a и b пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и имеют одинаковые с ней последствия.
3. Любой член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов b, c и d пункта 1 настоящей статьи.
4. Любой член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 34, направить Генеральному директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающего о положении на определенных территориях.

Статья 31

1. Когда вопросы, затрагиваемые настоящей Конвенцией, входят в компетенцию самих властей территории вне метрополии, член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, может по соглашению с правительством этой территории направить Генеральному директору Международного бюро труда заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции от имени такой территории.
2. Заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлено Генеральному директору Международного бюро труда:
 - а) двумя или более членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;
 - б) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединённых Наций или любого другого действующего в отношении такой территории постановления.
3. Заявления, направляемые Генеральному директору Международного бюро труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов настоящей статьи, указывают, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.
4. Заинтересованный член или члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления полностью или частично отказаться от права ссылаться на изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.
5. В периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 34, заинтересованный член или члены Организации или международная власть могут направить Генеральному директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения настоящей Конвенции.

РАЗДЕЛ IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 32

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 33

1. Настоящая Конвенция связывает только тех членов Международной организации труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным директором.
2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный директор регистрирует документы о ратификации двух членов Организации.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 34

1. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.
2. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 35

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от членов Организации.
2. Извещая членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 36

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 37

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 38

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:
 - a) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 34, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
 - b) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее членами Организации.
2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 39

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Протокол 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда (№ 81)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1995 года на свою 82-ю сессию,

принимая во внимание, что положения Конвенции 1947 года об инспекции труда применяются только к промышленным и торговым предприятиям,

принимая во внимание, что положения Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве применяются к коммерческим и некоммерческим сельскохозяйственным предприятиям,

принимая во внимание, что положения Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда применяются ко всем отраслям экономической деятельности, включая государственную службу,

учитывая все риски, которым могут подвергаться трудящиеся в секторе некоммерческих услуг, и необходимость обеспечения того, чтобы на этот сектор распространялась та же или в равной степени эффективная и беспристрастная система инспекции труда, как та, которая предусмотрена в Конвенции 1947 года об инспекции труда,

постановив принять ряд предложений, касающихся деятельности в секторе некоммерческих услуг, что является шестым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму Протокола к Конвенции 1947 года об инспекции труда, принимает сего двадцать второго дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто пятого года следующий Протокол, который может именоваться Протоколом 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда:

РАЗДЕЛ I. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРИМЕНЕНИЕ

Статья 1

1. Каждое государство-член, которое ратифицирует настоящий Протокол, обязуется распространить применение положений Конвенции 1947 года об инспекции труда (впоследствии именуемой «Конвенция») на деятельность в секторе некоммерческих служб.
2. Термин «деятельность в секторе некоммерческих служб» означает деятельность, осуществляемую на предприятиях и в организациях всех категорий, которые не рассматриваются как промышленные или торговые применительно к Конвенции.
3. Настоящий Протокол применяется ко всем тем предприятиям и организациям, которые еще не охватываются сферой действия Конвенции.

Статья 2

1. Государство-член, ратифицирующее настоящий Протокол, может посредством декларации, прилагаемой к ратификационной грамоте, полностью или частично исключить из сферы его действия:
 - a) важнейшие национальные (федеральные) органы государственной администрации;
 - b) вооруженные силы, включая как военнослужащих, так и гражданский персонал;

- c) полицию и другие органы общественной безопасности;
- d) исправительные учреждения, включая как персонал тюрем, так и заключенных, занятых выполнением работ,

если применение Конвенции к любой из этих категорий может вызвать особые проблемы существенного характера.

2. Государство-член, до того как оно воспользуется предоставленной в пункте 1 возможностью, проводит консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или, в случае отсутствия таких организаций, с представителями заинтересованных предпринимателей и трудящихся.
3. Государство-член, сделавшее декларацию в соответствии с пунктом 1, должно в первом после ратификации настоящего Протокола докладе о применении Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, указать причины исключения и, по мере возможности, предусмотреть проведение альтернативных инспекционных мероприятий в отношении всех исключенных таким образом объектов. В последующих докладах оно должно указать все меры, которые могли быть приняты с целью распространения на них положений Протокола.
4. Государство-член, сделавшее декларацию в соответствии с пунктом 1, может в любое время изменить ее содержание или отменить ее посредством последующей декларации в соответствии с положениями настоящей статьи.

Статья 3

1. Положения настоящего Протокола применяются посредством национального законодательства или иными средствами в соответствии с национальной практикой.
2. Меры, принимаемые с целью применения настоящего Протокола, разрабатываются в процессе консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или, в случае отсутствия таких организаций, с представителями заинтересованных предпринимателей и трудящихся.

РАЗДЕЛ II. ОСОБЫЙ ПОРЯДОК

Статья 4

1. Государство-член может вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в важнейших национальных (федеральных) органах государственной администрации, в вооруженных силах, в полиции и в других органах общественной безопасности, а также в исправительных учреждениях, с тем чтобы регулировать полномочия инспекторов труда, как они предусмотрены в статье 12 Конвенции, в отношении:
 - a) доступа только для инспекторов, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
 - b) проведения инспекции в назначенное время;
 - c) полномочия требовать предъявления конфиденциальных документов;
 - d) выноса конфиденциальных документов из помещений;
 - e) взятия и анализа проб материалов и веществ.
2. Государство-член может также вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в вооруженных силах и полиции и других органах общественной безопасности в целях

установления одного или нескольких из нижеследующих ограничений полномочий инспекторов труда:

- a) ограничение на проведение инспекции во время маневров или учений;
 - b) ограничение или запрет на проведение инспекции частей, находящихся на передней линии или в период активных действий;
 - c) ограничение или запрет на проведение инспекции во время объявленных периодов напряженности;
 - d) ограничение на проведение инспекции в отношении транспортировки взрывчатых веществ и вооружений в военных целях.
3. Государство-член может также вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в исправительных учреждениях в целях установления ограничений инспектирования во время объявленных периодов напряженности.
 4. До того как государство-член воспользуется особым порядком, возможность которого предусмотрена в пунктах 1, 2 и 3, оно должно провести консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или, в случае отсутствия таких организаций, с представителями заинтересованных предпринимателей и трудящихся.

Статья 5

Государство-член может вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в пожарных и других спасательных службах в целях установления ограничений инспектирования во время тушения пожара или в ходе спасательных или иных операций чрезвычайного характера. В таких случаях органы инспекции труда проводят изучение хода таких операций периодически и после каждого крупного происшествия.

Статья 6

Органы инспекции труда должны иметь возможность давать рекомендации в связи с разработкой эффективных мер по сведению до минимума рисков, возникающих в ходе профессиональной подготовки к выполнению потенциально опасной работы, и участвовать в контроле за проведением таких мер.

РАЗДЕЛ III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 7

1. Государство-член может ратифицировать настоящий Протокол одновременно с ратификацией Конвенции или в любое время после ее ратификации, направив Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации официальную грамоту о ратификации настоящего Протокола.
2. Протокол вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации. Впоследствии настоящий Протокол вступит в силу для каждого государства – члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором его ратификационной грамоты, и Конвенция затем приобретает для соответствующего государства-члена обязательную силу со статьями 1–6 настоящего Протокола.

Статья 8

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящий Протокол, по истечении десяти лет со дня его первоначального вступления в силу может денонсировать его заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступит в силу через год после даты ее регистрации.
2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящий Протокол и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Протокол будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать его по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 9

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.
2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящего Протокола.
3. Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения обо всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации настоящего Протокола.

Статья 10

Английский и французский тексты настоящего Протокола имеют одинаковую силу.

Рекомендация МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 19 июня 1947 года на свою тридцатую сессию,

решив принять ряд предложений об организации инспекции труда в промышленности и торговле, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Рекомендацию 1923 года об инспекции труда и Конвенцию 1947 года об инспекции труда,

принимает сего одиннадцатого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок седьмого года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1947 года об инспекции труда:

принимая во внимание, что Рекомендация 1923 года об инспекции труда и Конвенция 1947 года об инспекции труда предусматривают организацию систем инспекции труда и что желательно дополнить их положения новыми рекомендациями,

Конференция рекомендует, чтобы каждый член Организации, как только это позволят условия страны, применял нижеследующие положения и информировал Международное бюро труда по запросу Административного совета о мерах, принятых для проведения этих положений в жизнь:

I. ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

1. Любое лицо, которое намеревается открыть промышленное или торговое предприятие или принять такое предприятие от другого лица или начать на таком предприятии осуществление особого вида деятельности, определенного компетентным органом власти как деятельность, существенно влияющая на применение законоположений, подлежащих проведению в жизнь инспекторами труда, должно заблаговременно предупредить об этом компетентную инспекцию труда либо непосредственно, либо через посредство других властей, которым это поручено.
2. Члены Организации должны принимать меры, направленные на то, чтобы планы новых предприятий, заводов или процессов производства могли предоставляться соответствующей службе инспекции труда на заключение относительно того, представляют ли указанные планы трудность или невозможность для соблюдения законодательства об охране здоровья на предприятии и технике безопасности или угрозу здоровью и безопасности работников.
3. При условии соблюдения любого права на обжалование, которое может быть предусмотрено законом, осуществление планов строительства новых предприятий, заводов и введение новых процессов производства, которые считаются согласно национальному законодательству опасными или вредными, должно находиться в зависимости от выполнения любых изменений, предписанных инспекцией в целях сохранения здоровья и обеспечения безопасности работников.

II. СОТРУДНИЧЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

4. 1) Должны поощряться меры, направленные на обеспечение сотрудничества между работодателями и работниками с целью улучшения условий, влияющих на здоровье и безопасность работников.
2) Такие меры могли бы принять форму организации комитетов по технике безопасности или подобных органов, создаваемых в пределах каждого предприятия или учреждения и включающих представителей работодателей и работников.
5. Представители работников и администрации, и в особенности члены заводских комитетов по технике безопасности или подобных органов, где таковые существуют, должны быть уполномочены сотрудничать непосредственно с должностными лицами инспекции труда в порядке и в пределах, установленных компетентными властями, при различных расследованиях, и в особенности при проведении расследований случаев производственного травматизма или профессиональных заболеваний.
6. Поощрение сотрудничества между должностными лицами инспекции труда и организациями работодателей и работников должно быть облегчено путем организации совещаний или объединенных комиссий или подобных органов, в которых представители инспекции труда могут обсуждать с представителями организаций работодателей и работников вопросы проведения в жизнь трудового законодательства и охраны здоровья и безопасности работников.
7. Должны приниматься соответствующие меры для обеспечения такого положения, при котором работодателям и работникам даются рекомендации и инструкции в области трудового законодательства и вопросов промышленной санитарии и техники безопасности с помощью таких средств, как:
 - a) лекции, беседы по радио, плакаты, брошюры и фильмы, поясняющие положения трудового законодательства и указывающие методы их применения и меры предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - b) выставки по вопросам охраны здоровья и техники безопасности;
 - c) обучение промышленной санитарии и технике безопасности в технических училищах.

III. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

8. В функции инспекторов труда не входит выступление в качестве посредников или арбитров при разрешении трудовых споров.

IV. ЕЖЕГОДНЫЕ ОТЧЕТЫ ОБ ИНСПЕКТИРОВАНИИ

9. Публикуемые ежегодные отчеты о работе служб инспекции по возможности должны содержать следующие подробные сведения:
 - a) перечень законов и правил, имеющих отношение к системе инспекции, не упомянутых в предыдущих отчетах;
 - b) сведения о штате системы инспекции труда, включая:
 - i) общее число инспекторов;

- ii) число инспекторов различных категорий;
 - iii) число инспекторов-женщин;
 - iv) сведения о географическом распределении служб инспекции;
- c) статистические данные о местах работы, подлежащих инспекции, и о числе лиц, занятых на них, включая:
- i) число предприятий, подлежащих инспекции;
 - ii) среднее число лиц, занятых на таких предприятиях в течение года;
 - iii) сведения о классификации работающих лиц по следующим категориям: мужчины, женщины, подростки, дети;
- d) статистические данные о проведенных инспекцией посещениях, включая:
- i) число посещенных предприятий;
 - ii) число проведенных инспекторами посещений с разбивкой на посещения в дневное время и ночное время;
 - iii) число лиц, занятых на посещенных предприятиях;
 - iv) число предприятий, посещенных более чем один раз в течение года;
- e) статистические данные о нарушениях и санкциях, включая:
- i) число нарушений, сообщенных компетентным властям;
 - ii) сведения о классификации таких нарушений в соответствии с законоположениями, к которым они относятся;
 - iii) число примененных санкций;
 - iv) сведения о характере санкций, примененных компетентными органами власти в различных случаях (штраф, тюремное заключение и т. д.);
- f) статистические данные о случаях производственного травматизма, включая число случаев производственного травматизма, о которых сообщено, и классификация таких случаев:
- i) по отраслям хозяйства и профессиям;
 - ii) по причинам;
 - iii) в зависимости от смертельного или несмертельного исхода;
- g) статистические данные о профессиональных заболеваниях, включая:
- i) число случаев профессиональных заболеваний, о которых сообщено;
 - ii) классификация таких случаев по отраслям хозяйства и профессиям;
 - iii) классификация таких случаев в зависимости от их причины или характера, как, например, характер заболевания, ядовитое вещество или вредный процесс, вызывающий заболевание.

Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 4 июня 1969 года на свою пятьдесят третью сессию, принимая во внимание положения существующих международных конвенций по вопросам труда, касающихся инспекции труда, как, например, Конвенции 1947 года об инспекции труда, которая применяется к промышленности и торговле, и Конвенции 1958 года о плантациях, которая охватывает ограниченную категорию сельскохозяйственных предприятий, учитывая желательность принятия международных норм об инспекции труда в сельском хозяйстве вообще, постановив принять ряд предложений об инспекции труда в сельском хозяйстве, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот шестьдесят девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве;

Статья 1

1. В настоящей Конвенции термин «сельскохозяйственное предприятие» означает предприятия или части предприятий, занимающиеся обработкой земли, животноводством, включая разведение скота и уход за ним, лесным хозяйством, садоводством, первичной переработкой продуктов сельского хозяйства самим земледельцем или любыми другими видами сельскохозяйственной деятельности.
2. Когда это необходимо, компетентный орган власти, после консультаций с наиболее представительными организациями заинтересованных предпринимателей и трудящихся, где таковые имеются, проводит разграничение между сельским хозяйством, с одной стороны, и промышленностью и торговлей, с другой, таким образом, чтобы не исключить ни одно сельскохозяйственное предприятие из национальной системы инспекции труда.
3. В любом случае, когда сомнительно, применима ли Конвенция к какому-либо предприятию или части предприятия, вопрос решается компетентным органом власти.

Статья 2

В настоящей Конвенции термин «законоположения», кроме законов и постановлений, включает арбитражные решения и коллективные договоры, имеющие силу закона, применение которых обеспечивается инспекторами труда.

Статья 3

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого настоящая Конвенция находится в силе, обязан иметь системы инспекции труда в сельском хозяйстве.

Статья 4

Система инспекции труда в сельском хозяйстве применяется к сельскохозяйственным предприятиям, на которых работают трудящиеся по найму или ученики, независимо от вида их вознаграждения и типа, форм или продолжительности их трудового договора.

Статья 5

1. Любой член Организации, ратифицирующей настоящую Конвенцию, может в заявлении, сопровождающем ратификацию, взять на себя обязательство распространить свою систему инспекции труда в сельском хозяйстве также на одну или несколько из следующих категорий лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях:
 - a) арендаторы, не использующие наемного труда, издольщики и сельскохозяйственные трудящиеся аналогичных категорий;
 - b) лица, участвующие в коллективном хозяйстве, как, например, члены кооператива;
 - c) члены семьи руководителя сельскохозяйственного предприятия согласно определению национального законодательства.
2. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии направить Генеральному директору Международного бюро труда заявление, которым он берет на себя обязательство распространить свою систему инспекции труда в сельском хозяйстве на одну или несколько категорий лиц, указанных в предыдущем пункте, которые еще не охвачены в силу предыдущего заявления.
3. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, указывает в своих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, в какой мере он применяет или намеревается применять положения Конвенции в отношении тех категорий лиц, указанных в пункте 1, которые не охвачены в силу предыдущего заявления.

Статья 6

1. Система инспекции труда в сельском хозяйстве имеет следующие функции:
 - a) обеспечивать применение положений законодательства в области условий труда и защиты трудящихся на работе, как, например, положений о рабочем времени, заработной плате, еженедельном отдыхе и отпусках, безопасности труда, здравоохранении и бытовом обслуживании, использовании труда женщин, детей и подростков, и по другим подобным вопросам, в той мере, в какой контроль за соблюдением указанных положений возложен на инспекторов труда;
 - b) предоставлять техническую информацию и консультации предпринимателям и трудящимся в отношении наиболее эффективных средств соблюдения законоположений;
 - c) информировать компетентный орган власти о недостатках или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие существующих законоположений, и представлять им предложения относительно улучшения законодательства.
2. Национальное законодательство может возлагать на инспекторов труда в сельском хозяйстве консультативные функции, или функции по контролю за применением законоположений, относящихся к условиям жизни трудящихся и их семей.
3. Любые дополнительные обязанности, которые могут быть возложены на инспекторов труда в сельском хозяйстве, не должны мешать им эффективно выполнять свои основные обязанности или каким бы то ни было образом наносить ущерб авторитету и беспристрастности, которые необходимы инспекторам в их отношениях с предпринимателями и трудящимися.

Статья 7

1. В той степени, в какой это совместимо с административной практикой члена Организации, инспекция труда в сельском хозяйстве находится под наблюдением и контролем центрального органа.
2. Для федеративного государства выражение «центральный орган» может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации.
3. Инспекция труда в сельском хозяйстве может, например, осуществляться:
 - a) единым органом инспекции труда, отвечающим за все секторы хозяйственной деятельности;
 - b) единым органом инспекции труда с внутренней функциональной специализацией, обеспеченной благодаря соответствующей подготовке тех инспекторов, на которых будет возложена инспекция труда в сельском хозяйстве;
 - c) единым органом инспекции труда с внутренней институциональной специализацией, обеспеченной путем создания технически квалифицированной службы, на сотрудников которой будет возложена инспекция труда в сельском хозяйстве;
 - d) либо специализированной службой инспекции сельского хозяйства, деятельность которой будет контролироваться центральным органом, располагающим теми же полномочиями в отношении инспекции труда в других областях, например в промышленности, на транспорте и в торговле.

Статья 8

1. Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают прочность служебного положения и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого нежелательного внешнего влияния.
2. Насколько это совместимо с национальным законодательством или практикой, члены Организации могут включать в свои системы инспекции труда в сельском хозяйстве сотрудников или представителей профессиональных организаций, деятельность которых дополняла бы работу государственных инспекторов. Этим сотрудникам и представителям должны обеспечиваться гарантии стабильности их функций и независимость от какого бы то ни было нежелательного внешнего влияния.

Статья 9

1. При условии соблюдения всех требований набора сотрудников государственных служб, которые могут предписываться национальным законодательством, инспекторы труда в сельском хозяйстве набираются исключительно на основании их пригодности к выполнению задач, которые будут на них возложены.
2. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом.
3. Инспекторы труда в сельском хозяйстве получают соответствующую подготовку для осуществления своих функций, и принимаются меры, чтобы обеспечить им надлежащее дополнительное обучение в процессе их работы.

Статья 10

В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так и женщины. В случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться специфические задачи.

Статья 11

Каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы при решении проблем, требующих технических знаний, к работе инспекции труда в сельском хозяйстве привлекались квалифицированные эксперты и специалисты, в таких формах, какие могут быть признаны наиболее отвечающими условиям страны.

Статья 12

1. Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать эффективному сотрудничеству между службой инспекции труда в сельском хозяйстве, с одной стороны, и правительственными службами, а также общественными или признанными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, с другой стороны.
2. В случае необходимости компетентный орган власти может либо поручать соответствующим правительственным службам или общественным учреждениям выполнение некоторых функций по инспекции труда на региональном или местном уровне в порядке вспомогательной работы, либо приобщать данные службы или учреждения к выполнению этих функций при условии, что это не нанесет ущерба применению принципов, установленных настоящей Конвенцией.

Статья 13

Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать сотрудничеству между работниками инспекции труда в сельском хозяйстве и предпринимателями и трудящимися или их организациями, где таковые существуют.

Статья 14

Должны приниматься меры для обеспечения достаточного числа инспекторов труда в сельском хозяйстве, чтобы можно было эффективно осуществлять функции инспекционной службы, и это число устанавливается с должным учетом:

- a) важности задач, которые должны выполнять инспекторы, и в частности:
 - i) числа, характера, размера и расположения сельскохозяйственных предприятий, подлежащих инспекции;
 - ii) численности и категорий трудящихся, занятых на этих предприятиях;
 - iii) количества и сложности законоположений, применение которых им надлежит обеспечить;
- b) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов; и
- c) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Статья 15

1. Компетентный орган власти принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда в сельском хозяйстве имелись:
 - a) местные бюро, расположенные с учетом географического положения сельскохозяйственных предприятий и существующих средств связи, оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные, по мере возможности, для всех заинтересованных лиц;
 - b) транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта.

2. Компетентный орган власти принимает необходимые меры с целью возмещения инспекторам труда в сельском хозяйстве всех проездных и любых дополнительных расходов, необходимых для осуществления их функций.

Статья 16

1. Инспекторы труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право на:
 - a) беспрепятственный доступ без предварительного уведомления и в любое время дня или ночи в любое место работы, подлежащее инспекции;
 - b) посещение в дневное время всех помещений, которые они имеют достаточно основания считать подлежащими инспекции;
 - c) осуществление контроля, проверки или расследования, которые могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законоположения строго соблюдаются, и в частности:
 - i) наедине или в присутствии свидетелей опрашивать предпринимателя или персонал предприятия или любое другое лицо, работающее на предприятии, по всем вопросам, относящимся к применению законоположений;
 - ii) требовать в порядке, предусмотренном национальным законодательством, предоставления любых книг, реестров или других документов, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий жизни и труда, с целью проверки их соответствия законоположениям и снятия с них копий или производства выписок;
 - iii) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых продуктов, материалов и веществ при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что продукты, материалы, образцы или вещества были изъяты или унесены с этой целью.
2. Инспекторы труда не могут входить, согласно подпунктам a) или b) пункта 1 настоящей статьи, в частное жилище руководителя сельскохозяйственного предприятия, за исключением случаев, когда имеется согласие данного руководителя или особое разрешение компетентного органа власти.
3. В случае инспекционного посещения инспекторы уведомляют о своем присутствии предпринимателя или его представителя, а также трудящихся или их представителей, кроме случаев, когда они считают, что такое уведомление может нанести ущерб эффективному выполнению ими своих функций.

Статья 17

Органы инспекции труда в сельском хозяйстве участвуют таким образом и в таких случаях, как это может установить компетентный орган власти, в проведении предупредительного контроля новых установок, новых материалов или веществ и новых процессов обработки или переработки продуктов, способных угрожать здоровью или безопасности труда.

Статья 18

1. Инспекторы труда в сельском хозяйстве имеют право требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, размещении оборудования или методах труда сельскохозяйственных предприятий, включая использование опасных материалов или веществ, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности труда.

2. Для того чтобы инспекторы труда могли принимать такие меры, они наделяются полномочиями при условии соблюдения права на обжалование в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение:
 - a) о внесении в определенный срок в сооружения, установки, помещения, инструменты, оборудование или машины таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законоположений по вопросам здоровья или безопасности труда;
 - b) о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению, вплоть до остановки работы, в случае непосредственной угрозы здоровью или безопасности труда.
3. Если предусмотренная в пункте 2 процедура несовместима с административной или судебной практикой члена Организации, инспекторы имеют право обращаться к компетентному органу власти с тем, чтобы он сделал распоряжение или потребовал принятия мер, подлежащих немедленному исполнению.
4. Недостатки, обнаруженные инспектором во время посещения предприятия, а также распоряжения, исходящие от него в соответствии с пунктом 2, или распоряжения, о принятии которых он намерен просить в соответствии с пунктом 3, немедленно доводятся до сведения предпринимателя и представителей трудящихся.

Статья 19

1. Инспекцию труда в сельском хозяйстве должны информировать о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях в сельскохозяйственном секторе в таких случаях и таким образом, как это предписано национальным законодательством.
2. Инспекторы труда участвуют, по мере возможности, в любом расследовании на месте причин наиболее серьезных несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, в особенности когда они происходят с несколькими трудящимися или имеют смертельный исход.

Статья 20

При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда в сельском хозяйстве:

- a) запрещается иметь прямой или косвенный интерес в делах предприятий, находящихся под их контролем;
- b) вменяется в обязанность, под угрозой соответствующих санкций или дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;
- c) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки, опасности в трудовых операциях или нарушение законоположений и не сообщать предпринимателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Статья 21

Сельскохозяйственные предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законоположений.

Статья 22

1. Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законоположений, осуществление которых возложено на инспекторов труда в сельском хозяйстве, немедленно подвергаются судебному или административному преследованию без предварительного уведомления. Однако национальное законодательство может предусматривать исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление с тем, чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.
2. Инспекторы труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли делать предупреждение или давать советы вместо того, чтобы возбуждать или рекомендовать возбудить преследование.

Статья 23

Если сами инспекторы труда в сельском хозяйстве не имеют права возбуждать преследование, они должны обладать полномочиями представлять доклады о нарушениях законоположений непосредственно органу власти, уполномоченному возбуждать преследование.

Статья 24

Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законоположений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда в сельском хозяйстве, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

Статья 25

1. Инспекторы труда или местные инспекционные службы представляют центральному органу инспекции периодические доклады о результатах своей деятельности в сельском хозяйстве.
2. Эти доклады составляются в такой форме и охватывают такие вопросы, которые время от времени предписываются центральным органом инспекции. Они представляются по крайней мере так часто, как этого требует центральный орган, но во всяком случае не реже одного раза в год.

Статья 26

1. Центральный орган инспекции публикует ежегодный доклад о деятельности служб инспекции труда в сельском хозяйстве либо в виде отдельного доклада, либо в виде части своего общего ежегодного доклада.
2. Такие ежегодные доклады публикуются в разумный срок, ни в коем случае не превышающий 12 месяцев по истечении года, к которому они относятся.
3. Копии ежегодных докладов направляются не позже трех месяцев после их опубликования Генеральному директору Международного бюро труда.

Статья 27

В ежегодных докладах, публикуемых центральным органом инспекции, охватываются, в частности, следующие вопросы, в той мере, в какой они подпадают под контроль данного центрального органа:

- a) законы и постановления, относящиеся к деятельности инспекции труда в сельском хозяйстве;
- b) персонал инспекции труда в сельском хозяйстве;

- c) статистические данные о сельскохозяйственных предприятиях, подлежащих инспекции труда, и о численности трудящихся, занятых на этих предприятиях;
- d) статистические данные об инспекционных посещениях;
- e) статистические данные об имевших место нарушениях и примененных санкциях;
- f) статистические данные о несчастных случаях на производстве, включая их причины;
- g) статистические данные о профессиональных заболеваниях, включая их причины.

Статья 28

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 29

1. Настоящая Конвенция связывает только тех членов Международной организации труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным директором.
2. Она вступает в силу через 12 месяцев после того, как Генеральный директор регистрирует документы о ратификации двух членов Организации.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого члена Организации через 12 месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 30

1. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному директору Международного бюро труда и зарегистрированного им. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.
2. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 31

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от членов Организации.
2. Извещая членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 32

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 33

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 34

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию и если в новой конвенции не будет предусмотрено иное, то:
 - a) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматриваемой конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 30, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматриваемая конвенция вступила в силу;
 - b) начиная с даты вступления в силу новой, пересматриваемой конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее членами Организации.
2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматриваемую конвенцию.

Статья 35

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Рекомендация МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 133)

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 4 июня 1969 года на свою пятьдесят третью сессию,

постановив принять ряд предложений об инспекции труда в сельском хозяйстве, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот шестьдесят девятого года нижеследующую Рекомендацию, которая будет именоваться Рекомендацией 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве:

1. Когда позволяют национальные условия, функции инспекции труда в сельском хозяйстве должны быть расширены, с тем чтобы включать сотрудничество с компетентными техническими службами с целью оказания помощи сельскохозяйственному производителю, независимо от его статуса, для улучшения его хозяйства и условий жизни и труда работающих в нем лиц.
2. При условии соблюдения положений, предусмотренных в пункте 3 статьи 6 Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве, инспекция труда в сельском хозяйстве может участвовать в применении законоположений в следующих областях:
 - a) профессиональная подготовка трудящихся;
 - b) социальные службы в сельском хозяйстве;
 - c) кооперативы;
 - d) обязательное школьное обучение.
3. 1) Как правило, на инспекторов труда не должны возлагаться функции по примирению или по арбитражу трудовых споров.
2) Когда в сельскохозяйственном секторе не существует специальных органов для этой цели, инспекторам труда может быть временно поручено выполнение функций примирения.
3) В случае, предусмотренном в пункте 2) настоящего параграфа, компетентный орган власти должен принимать меры, в соответствии с положениями национального законодательства и соразмерно ресурсам департамента труда соответствующей страны, с целью постепенного освобождения инспекторов труда от выполнения таких функций для того, чтобы они могли посвящать больше времени непосредственно инспекционной работе на предприятиях.
4. Инспекторы труда в сельском хозяйстве должны знакомиться с условиями жизни и труда в этом секторе деятельности и обладать знаниями в экономической и технической областях труда в сельском хозяйстве.
5. Кандидаты на руководящие должности в инспекции труда в сельском хозяйстве должны иметь соответствующую профессиональную или академическую квалификацию или обладать большим практическим опытом в области администрации труда.
6. Если уровень образования в стране позволяет, то кандидаты на другие должности в инспекции труда в сельском хозяйстве (заместители инспекторов, младшие сотрудники и т. п.) должны иметь законченное среднее образование, дополненное, по мере возможности, соответствующей технической подготовкой, или обладать достаточным административным или практическим опытом в области труда.

7. В странах с недостаточно развитой системой образования лица, назначаемые на должность инспекторов труда в сельском хозяйстве, должны обладать по крайней мере некоторым практическим опытом в области сельского хозяйства или проявлять интерес и иметь соответствующие способности к выполнению таких функций. Они должны как можно скорее пройти надлежащую подготовку на производстве.
8. Центральный орган инспекции труда должен давать инспекторам труда в сельском хозяйстве соответствующие указания с тем, чтобы они могли единообразно выполнять свои задачи по всей стране.
9. Деятельность инспекторов труда в сельском хозяйстве в ночное время должна быть ограничена теми вопросами, которые не могут быть эффективно проконтролированы в дневное время.
10. Одним из видов сотрудничества работников инспекции труда в сельском хозяйстве с предпринимателями и трудящимися или с их организациями (где таковые существуют) может быть использование в сельском хозяйстве комитетов по вопросам гигиены и технике безопасности, в состав которых входят представители предпринимателей и трудящихся.
11. Предусматриваемое статьей 17 Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве участие органов инспекции труда в сельском хозяйстве в проведении превентивного контроля новых установок, новых материалов или веществ и новых процессов обработки или переработки продуктов, способных угрожать здоровью или безопасности труда, должно включать предварительную консультацию с инспекцией труда о:
 - a) пуске в ход этих установок и использовании этих материалов, веществ и процессов;
 - b) планах любой установки, в которой должны применяться опасные машины или вредные для здоровья или опасные процессы производства.
12. Предприниматели должны предоставлять инспекторам труда в сельском хозяйстве все необходимые условия, включая в соответствующих случаях пользование помещением, чтобы дать им возможность беседовать с лицами, работающими на предприятии.
13. В ежегодных докладах, публикуемых центральным органом инспекции, кроме вопросов, перечисленных в статье 27 Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве, могут также рассматриваться следующие проблемы, в той мере, в какой они входят в круг ведения этого органа власти:
 - a) статистические данные о трудовых спорах в сельском хозяйстве;
 - b) определение проблем, связанных с применением законоположений, и прогресса, осуществленного в отношении решения таких проблем;
 - c) предложения с целью улучшения условий жизни и труда в сельском хозяйстве.
14. 1) Члены Организации должны предпринимать или поощрять просветительные кампании с целью информации заинтересованных сторон, путем использования всех соответствующих средств, о применимых законоположениях и о необходимости их строгого выполнения, а также об опасности, способной угрожать жизни или здоровью лиц, работающих на сельскохозяйственных предприятиях, и о наиболее подходящих средствах ее устранения.
 - 2) Такие просветительные кампании могут, с учетом национальных условий, включать:
 - a) использование услуг сельских организаторов или инструкторов;
 - b) распространение плакатов, брошюр, периодических изданий и газет;

- c) организацию показа кинофильмов и радио- и телепередач;
- d) организацию выставок и показа практического применения правил гигиены труда и техники безопасности;
- e) включение предметов гигиены труда и техники безопасности, а также других соответствующих предметов, в программу преподавания сельских и сельскохозяйственных школ;
- f) организацию бесед для работающих в сельском хозяйстве лиц, которых касается введение новых методов труда или новых материалов или веществ;
- g) участие инспекторов труда в сельском хозяйстве в осуществлении программ рабочего образования;
- h) организацию лекций, дискуссий и семинаров, а также соревнований с выдачей премий.



Международная организация труда

Управление по вопросам труда, инспекции труда
и отдел охраны труда МОТ

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

Тел.: +41 22 799 6715
labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/labadmin-osh