

Распоряжение Правительства РФ от  
05.06.2015 № 1028-р

«Об утверждении Концепции повышения  
эффективности обеспечения соблюдения  
трудового законодательства и иных  
нормативных правовых актов, содержащих  
нормы трудового права (2015 - 2020 годы)»

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ  
от 5 июня 2015 г. № 1028-р

1. Утвердить прилагаемую **Концепцию** повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы) (далее - Концепция).
2. Минтруду России разработать в 3-месячный срок план мероприятий по реализации **Концепции** и внести его в установленном порядке в Правительство Российской Федерации.
3. Реализация **Концепции** осуществляется заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных им в федеральном бюджете на соответствующий финансовый год.

Председатель Правительства  
Российской Федерации  
Д.МЕДВЕДЕВ

**КОНЦЕПЦИЯ  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ,  
СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (2015 - 2020 ГОДЫ)**

**I. Необходимость и предпосылки разработки Концепции**

Настоящая Концепция разработана в целях комплексного решения проблем в сфере обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений распространяются на подавляющее большинство населения нашей страны и неизменно включаются в программные и стратегические документы в качестве приоритетных.

Важным элементом системы взаимодействия работника, работодателя и государства является деятельность федеральных органов исполнительной власти, государственных внебюджетных фондов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по обеспечению соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе надзорная деятельность.

Вместе с тем в настоящее время модель контрольно-надзорной деятельности в сфере труда требует изменения в части ее приведения в соответствие современным потребностям общества и происходящим технологическим изменениям, что характеризуется комплексом взаимосвязанных и взаимообусловленных факторов, к которым относятся следующие:

- неопределенность надзора для работников и работодателей, отсутствие формализованного перечня критериев или стандартов, которым должны соответствовать условия труда на предприятиях (в организациях) и в соответствии с которыми будет осуществляться проверка;

- недостаточность мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, недостаточность механизмов стимулирования к улучшению хозяйствующими субъектами условий труда, дисбаланс системы мер стимулирования к соблюдению трудового законодательства и мер ответственности за его нарушения;

- недостаточность применения государственными инспекторами труда мер предупредительного и профилактического характера;

- отсутствие в практике планирования и проведения контрольно-надзорных мероприятий учета вероятности причинения вреда охраняемым ценностям в сфере труда и ее соотношения с ресурсоемкостью контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- низкий охват проверочными мероприятиями подконтрольных субъектов, обусловленный тем, что при действующей модели надзора Федеральная служба по труду и занятости при имеющихся ресурсах может обеспечить проверку лишь около 1,6 процента всех подконтрольных субъектов. Вместе с тем согласно документам Международной организации труда необходимый охват проверками инспекции труда подконтрольных субъектов должен быть обеспечен на уровне 15 - 20 процентов. При столь низком значении этого показателя невозможно в должной степени обеспечить контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При этом отмечается существенный рост потребности граждан в защите своих трудовых прав, что приводит к стремительному увеличению количества обращений работников в федеральную инспекцию труда. Одновременно по результатам социологических исследований фиксируется возрастание количества добросовестных работодателей, стремящихся обеспечить в полном объеме соблюдение требований трудового законодательства на своем предприятии (организации), что приводит к росту их потребности в оказании консультационной и методической помощи по вопросам соблюдения трудового законодательства в целях его правильного применения. Однако доля обращений таких работодателей в федеральную инспекцию труда за консультационной помощью еще незначительна.

Результативное решение существующих проблем возможно только в условиях смещения акцента с действующей "модели санкций", при которой государственный контроль (надзор) в основном направлен на выявление уже совершенного нарушения и наказание за несоблюдение правил и требований, на "модель соответствия", в основе которой лежат упреждающие действия, ориентированные на профилактику и предупреждение нарушений и происшествий. Одной из важнейших задач государственных инспекторов труда при переходе к "модели соответствия" должно стать содействие улучшению условий труда, информационной обеспеченности работников и работодателей, применение "культуры профилактики" на предприятиях.

Кроме того, требуют решения задачи, связанные с существенным повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда за счет внедрения новых механизмов и инструментов

управления планированием и осуществлением надзорной деятельности.

Внедрение инновационных принципов и методов работы в деятельность федеральной инспекции труда возможно путем формирования новой модели обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - "открытой инспекции труда", основанной на взаимном эффективном сотрудничестве между федеральной инспекцией труда, работодателями и работниками, их организациями, при взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, государственными внебюджетными фондами, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Комплексная реализация общесистемных мер, направленных на повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и мероприятий, предусмотренных подпрограммой "Развитие институтов рынка труда" государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения", позволит улучшить качество обеспечения соблюдения прав работников и работодателей и, как следствие, достичь значений показателей, установленных нормативными правовыми актами.

## **II. Цели и задачи Концепции**

Целями настоящей Концепции являются:

- обеспечение соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;
- повышение эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - федеральный надзор в сфере труда), посредством внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи:

- обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда;
- формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства;
- создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников;
- внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда;
- развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда;
- оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями.

## **III. Направления мероприятий (общесистемные меры)**

### **1. Обеспечение определенности, прозрачности и открытости федерального надзора в сфере труда**

Одним из условий предотвращения и сокращения числа нарушений трудового законодательства, повышения эффективности организации труда является определенность, прозрачность и понятность требований трудового права, а также последствий их несоблюдения для сторон трудовых отношений - работника и работодателя, что потребует выполнения следующих мероприятий:

- инвентаризация, систематизация и актуализация актов, содержащих обязательные требования трудового законодательства;
- формирование общедоступного исчерпывающего перечня обязательных требований трудового законодательства, соблюдение которых проверяется в ходе надзорных мероприятий;
- подготовка методических материалов для работодателей по самообследованию на предмет соблюдения обязательных требований трудового законодательства;
- создание и тиражирование памяток по трудовым правам и обязанностям работника, информационного справочника "Библиотека трудовых ситуаций" для работников;
- обеспечение информационного доступа к системе обязательных требований трудового законодательства, внедрение механизмов их интерактивного обсуждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Реализация мероприятий этого направления позволит обеспечить формирование нового превентивного подхода к осуществлению федерального надзора в сфере труда, направленного на приоритетное информирование работников об их трудовых правах и обязанностях, работодателей - о существующих обязательных требованиях и способах их выполнения, а также перенести акцент в работе

федеральной инспекции труда с реагирования на предупреждение и профилактику совершения нарушений трудового законодательства.

## **2. Формирование и пропаганда системы внутреннего контроля соблюдения работодателями требований трудового законодательства**

Новые подходы к осуществлению контрольно-надзорной деятельности основываются в том числе на профилактике и предупреждении нарушений в сфере трудового законодательства. Основными превентивными мерами являются формирование законопослушного поведения работодателя, устранение причин и условий совершения правонарушений, недопущение совершения правонарушений в дальнейшем. Одним из действенных способов предотвращения либо сведения к нулю последствий от правонарушения, доказавших свою эффективность в других сферах, является внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов системы внутреннего контроля или "режима самоинспектирования". Эту систему можно определить как совокупность правовых актов, организационных мер, процедур и инструментов, которые позволят работодателю самостоятельно проводить предварительную оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства и своевременно принимать меры, направленные на предупреждение и устранение возможных нарушений, в частности путем разработки и реализации программ по улучшению условий труда.

В рамках реализации настоящей Концепции необходимо выстроить такую систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, применение которой было бы удобно, целесообразно и не вызывало необходимости хозяйствующим субъектам тратить существенные ресурсы на специальную подготовку своих специалистов или на привлечение сторонних экспертов. В то же время рациональные затраты на предупредительный контроль могут быть эффективными, так как помогут предупредить возникновение рисков причинения вреда вследствие нарушений требований трудового законодательства.

На первоначальном этапе формирования системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства должны внедряться отдельные инструменты, которые будут носить информационно-справочный характер.

Основным инструментом осуществления работодателями внутреннего контроля должны стать "проверочные листы", представляющие собой список критериев (показателей), по которым работодатель сможет самостоятельно осуществлять оценку соответствия требованиям трудового законодательства. Целесообразно реализовать "проверочные листы" в виде специальных интернет-сервисов, которые обеспечат возможность работодателю не только проводить самооценку, но и получать заключения и рекомендации инспекции труда по ее результатам, а также информацию о типовых и (или) примерных формах необходимых локальных правовых актов, примерных формах программ по улучшению условий труда.

Одним из таких интернет-сервисов должен стать сервис "Электронный инспектор". Сервис предназначен в первую очередь для предоставления работодателю инструментов проведения самостоятельной проверки соблюдения требований трудового законодательства. Сервисом также смогут воспользоваться и работники, которые захотят оценить ситуацию в своей организации. Сервис обеспечит определенность и прозрачность проверяемых норм трудового законодательства, разъяснит требования, которые предъявляются государственными инспекторами труда в ходе проверок, обеспечит понимание пользователями технологии инспекторской работы.

В последующем необходимо определить порядок акцептования результатов внутреннего контроля предприятий (организаций) уполномоченным органом государственной власти, разработать формы и методы государственного контроля (надзора) в целях проверки и оценки соответствия декларируемых результатов внутреннего контроля требованиям трудового законодательства. Предстоит определить ответственность работодателей за предоставление недостоверных данных, а также предусмотреть меры стимулирования работодателей к формированию системы внутреннего контроля.

Активное участие в проведении внутреннего контроля должны принимать и сами работники. Их участие в самоинспектировании может осуществляться как непосредственно, так и путем привлечения правовых инспекций и инспекций по охране труда профсоюзных организаций.

## **3. Создание условий для развития мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства, к улучшению условий труда работников**

Формирование заинтересованности работодателей к соблюдению трудового законодательства и улучшению условий труда должно основываться на принципе баланса государственных мер стимулирования и дифференцированных санкций.

В настоящее время в России на законодательном уровне установлены отдельные элементы экономической мотивации работодателей для улучшения условий труда. При этом они касаются в основном вопросов охраны труда, носят исключительно экономический характер и не охватывают всю

сферу трудовых отношений.

Это обуславливает необходимость продолжения развития такой системы, при которой работодатель заинтересован самостоятельно, без вмешательства контрольных органов, и соблюдать требования трудового законодательства, и вкладывать средства в улучшение условий труда работников, то есть создавать более благоприятные условия труда. Следует подчеркнуть, что создание системы мер стимулирования должно быть экономически обосновано и не способствовать увеличению расходов бюджета.

#### **4. Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда**

Внедрение риск-ориентированных подходов к организации федерального надзора в сфере труда (внедрение системы управления рисками причинения вреда) будет означать переход к системе планирования контрольно-надзорной деятельности, основанной на анализе структуры нарушений трудового законодательства в субъектах Российской Федерации, в различных отраслях и видах экономической деятельности, в том числе в зависимости от размера предприятий и других факторов, оценке рисков причинения вреда в случае нарушений трудового законодательства, классификации областей риска, определении дифференцированных показаний (критериев) для организации и проведения контрольных проверок хозяйствующих субъектов.

Применение риск-ориентированных подходов в контрольной деятельности федеральной инспекции труда потребует разработки классификации рисков причинения вреда и выработки новых методов проведения контрольных мероприятий.

Необходимо будет определить критерии оценки риска причинения вреда, а также разработать методики оценки степени риска причинения вреда в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства.

Управление рисками причинения вреда должно стать систематической работой, включающей оценку эффективности применяемых мер и предусматривающей непрерывное обновление, анализ и пересмотр оценки рисков причинения вреда и методов осуществления федерального надзора в сфере труда. В целях минимизации рисков причинения вреда федеральная инспекция труда будет разрабатывать и реализовывать меры для каждой категории риска причинения вреда.

Разработка риск-ориентированных подходов и их использование при планировании контрольно-надзорных мероприятий позволят федеральной инспекции труда дифференцировать подход к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения вреда (ущерба), что существенно повысит эффективность расходования ресурсов путем сосредоточения усилий инспекторского состава на наиболее значимых, потенциально опасных направлениях.

#### **5. Развитие потенциала федеральной инспекции труда при осуществлении федерального надзора в сфере труда**

Решение задач, связанных с повышением эффективности деятельности федеральной инспекции труда, потребует разработки и внедрения системы оценки эффективности деятельности государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда, развития кадрового потенциала, комплексной оптимизации (реинжиниринга) административных процессов осуществления надзорной деятельности, создания автоматизированной системы управления надзорной деятельностью.

В рамках внедрения актуальной системы оценки эффективности деятельности государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда необходимо:

- обеспечить организационно-правовую и методическую поддержку введения в государственных инспекциях труда в субъектах Российской Федерации "эффективного контракта", применения системы комплексных показателей эффективности во взаимосвязи с соответствующим материальным стимулированием;

- разработать и утвердить стандарт комплексной оценки государственных инспекторов труда, включая оценку эффективности и результативности их деятельности, профессиональных качеств и уровня квалификации;

- обеспечить внедрение практики установления индивидуальных целевых заданий повышения эффективности деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

- осуществлять ежегодный мониторинг применения оценки эффективности деятельности федеральной инспекции труда на основе ключевых показателей эффективности, включая формирование рейтингов государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, государственных инспекторов труда.

Для комплексного развития кадрового потенциала федеральной инспекции труда необходима поэтапная реализация следующих мер:

- разработка квалификационных требований и моделей компетенций ключевых должностей федеральной инспекции труда;

- разработка профессиональных стандартов "государственный инспектор труда по правовым

вопросам", "государственный инспектор труда по вопросам охраны труда" с учетом общенациональной рамки квалификаций;

– разработка с учетом профессиональных стандартов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и расширение практики обучения специалистов государственных инспекций труда в образовательных организациях высшего образования на условиях целевого приема.

В рамках этого направления необходима реализация мер, направленных на комплексную оптимизацию (реинжиниринг) федерального надзора в сфере труда, формализацию и оптимизацию административных процедур на уровне отдельных действий с использованием современных технологий и инструментов, включая реинжиниринг процессов контрольно-надзорной деятельности.

## **6. Оптимизация процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями**

К настоящему времени назрела острая необходимость в создании автоматизированной системы управления контрольно-надзорной деятельностью в сфере трудовых отношений, внедрение которой должно обеспечить решение в том числе следующих задач:

– автоматизация деятельности государственного инспектора труда на его рабочем месте;

– создание базы знаний, обеспечивающей единообразное понимание требований трудового законодательства работодателями, работниками и государственными инспекторами труда (определенность надзора);

– оптимизация статистической отчетности;

– создание инструментов, обеспечивающих риск-ориентированное планирование деятельности государственных инспекций труда;

– возможность составления и отслеживания рейтингов и показателей оценки эффективности государственных инспекций труда, государственных инспекторов труда и работодателей;

– снижение расходов на содержание автоматизированной системы за счет централизации ресурсного обеспечения.

В целях оптимизации процессов взаимодействия федеральной инспекции труда с работниками и работодателями в электронном виде необходимо выполнить ряд мероприятий по модернизации существующих и созданию новых информационных систем. Наиболее оперативный и значимый эффект в этом направлении даст создание комплекса клиентоориентированных интерактивных онлайн-сервисов для работников и работодателей, которые позволят в том числе:

– провести работодателю самостоятельно проверку соблюдения требований трудового законодательства и в случае выявления несоответствий получить рекомендации по их устранению;

– получить информацию о перечне обязательных требований трудового законодательства, действующих в отношении хозяйствующего субъекта определенной категории;

– получить шаблоны типовых документов по трудовым ситуациям, информацию о программах и мероприятиях по улучшению условий труда, информацию о рейтингах работодателей, содержащих сведения о работодателях на основе данных, полученных по результатам проверок, проведенных федеральной инспекцией труда, информацию о соблюдении требований трудового законодательства в конкретной организации;

– без посещения государственной инспекции труда задать вопрос должностному лицу федеральной инспекции труда по любой проблеме в сфере трудовых отношений;

– дать общественную оценку деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

– обжаловать действия (бездействие) государственных инспекторов труда.

В целях оптимизации и улучшения качества информирования и консультирования по телефону необходимо реализовать комплекс мероприятий, способных обеспечить повышение количества оказанных информационно-консультационных услуг по телефону заявителям, а также повышение качества телефонного обслуживания за счет внедрения стандарта обслуживания заявителей по телефону и системы контроля за предоставлением информационно-консультационных услуг.

Повышение качества личного приема работников и работодателей должностными лицами государственных инспекций труда потребует разработки единых стандартов и требований к местам приема граждан и представителей работодателей в государственных инспекциях труда, к организации процессов взаимодействия государственных инспекций труда с работниками и работодателями, а также приведения помещений государственных инспекций труда в соответствие с установленными требованиями.

Реализация мероприятий по повышению качества взаимодействия государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации с работниками и работодателями обеспечит:

– возможность выбора работниками и работодателями формы обращения в федеральную инспекцию труда для получения необходимой информации по вопросам обеспечения соблюдения их прав в социально-трудовой сфере;

– повышение уровня удовлетворенности работников и работодателей качеством и доступностью

оказываемых государственными инспекциями труда информационно-консультационных услуг;

- повышение общественного доверия (популяризация) Федеральной инспекции труда;
- увеличение степени охвата поднадзорных субъектов федеральной инспекции труда мероприятиями по методическому обеспечению, информированию и консультированию.

#### **IV. Участие субъектов Российской Федерации в реализации мероприятий Концепции**

В соответствии со статьей 72 Конституции Российской Федерации трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. В целях государственного управления охраной труда статья 216 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает в том числе полномочия субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

В настоящее время в большинстве субъектов Российской Федерации действуют целевые программы, направленные на охрану труда и снижение напряженности на рынке труда, на развитие рынка труда. Реализация настоящей Концепции предполагает активное включение субъектов Российской Федерации в решение задач не только по улучшению условий и охраны труда, но и по обеспечению соблюдения трудового законодательства в целом, в том числе в части доведения инициатив федеральной инспекции труда до работников и работодателей.

Участие субъектов Российской Федерации в реализации настоящей Концепции осуществляется в порядке, установленном законодательством, и предусматривает реализацию следующих мер:

- стимулирование работодателей к улучшению условий труда и внедрению новых принципов обеспечения соблюдения трудового законодательства (например, организация внутреннего контроля на предприятии и обеспечение участия в нем работников (их представителей);
- популяризация и тиражирование информации о новых принципах обеспечения соблюдения трудового законодательства, памяток для работника по трудовым правам и обязанностям, информационного справочника "Библиотека трудовых ситуаций";
- организация и проведение конкурсов, конференций, выставок, семинаров и иных публичных мероприятий;
- проведение информационных кампаний, публикация брошюр, листовок, выпуск социальной рекламы, а также осуществление иных мер информационно-просветительского характера по вопросам соблюдения трудового законодательства;
- привлечение многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг к решению задач по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, путем обеспечения в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг доступа к интернет-порталу (онлайнинспекция.рф);
- реализация иных мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства.

По результатам выполнения указанных мероприятий будет формироваться ежегодный рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню соблюдения трудового законодательства, а также база образцов лучшей практики.

Выполнение мероприятий настоящей Концепции при содействии субъектов Российской Федерации позволит обеспечить синхронизацию усилий и повышение эффективности деятельности по обеспечению исполнения требований трудового законодательства.

#### **V. Механизмы реализации Концепции**

Цели и задачи настоящей Концепции могут быть достигнуты только при условии создания действенных механизмов ее реализации.

Ответственным за координацию и контроль деятельности по реализации настоящей Концепции является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Участниками реализации настоящей Концепции являются Федеральная служба по труду и занятости, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды в соответствии с их полномочиями в установленной сфере деятельности.

Организационно-методическую поддержку органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по реализации мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральная служба по труду и занятости.

Для успешной реализации настоящей Концепции необходимо развивать механизмы общественного участия. Федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации - исполнителям мероприятий настоящей Концепции необходимо осуществлять взаимодействие с общественными объединениями работников, работодателей, иными заинтересованными



экспертными, научными и общественными организациями. К основным задачам такого взаимодействия отнесены вопросы оперативного обмена аналитической информацией, предоставления справочных и статистических материалов, рассмотрения проектов нормативных правовых актов и подготовки заключений на них, проектов методических рекомендаций, изучения накопленного опыта по предупреждению нарушений трудового законодательства.

Оценка эффективности реализации настоящей Концепции осуществляется по результатам мониторинга выполнения плана мероприятий по реализации настоящей Концепции с учетом общественного мнения. Исполнители (участники) мероприятий настоящей Концепции представляют в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации ежегодные доклады о результатах и эффективности реализации мероприятий настоящей Концепции, на основе которых формируется ежегодный доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Указанный доклад должен основываться на результатах мониторинга реализации мероприятий настоящей Концепции и включать в себя предложения по корректировке содержания мероприятий.

## **VI. Ожидаемые результаты реализации Концепции**

Настоящая Концепция призвана обеспечить к 2020 году создание условий для снижения случаев нарушения трудового законодательства, повышения эффективности федерального надзора в сфере труда, улучшения условий труда работников и формирования заинтересованности работодателей в соблюдении трудового законодательства.

Непосредственными результатами реализации настоящей Концепции к 2020 году должны стать:

- увеличение не менее чем в 3 раза доли объектов надзора, в отношении которых проведены контрольно-надзорные мероприятия, в общем количестве объектов надзора;
- увеличение не менее чем на 15 процентов количества хозяйствующих субъектов, реализующих мероприятия по охране труда;
- увеличение до 25 процентов доли хозяйствующих субъектов, использующих механизмы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства, в общем количестве хозяйствующих субъектов;
- снижение в 2 раза среднего срока предоставления государственных услуг по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- увеличение до 90 процентов доли лиц, положительно оценивающих качество работы федеральной инспекции труда (в том числе по предупреждению и профилактике нарушений трудового законодательства), в общем количестве лиц, оценивающих качество работы федеральной инспекции труда;
- увеличение до 70 процентов доли обращений в федеральную инспекцию труда с использованием системы электронных сервисов в общем количестве обращений.

Реализация настоящей Концепции будет способствовать достижению следующих конечных результатов:

- повышение эффективности обеспечения соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования трудовых отношений, основанное на взаимном сотрудничестве работников, работодателей (их организаций) и федеральной инспекции труда;
- повышение эффективности федерального надзора в сфере труда за счет внедрения инновационных принципов, форм и методов надзора.

Локализация документа: [охрана труда](#) на блог-инженера.рф