

ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫЕ (ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВЫЕ) НАУКИ

PUBLIC LAW (STATE LAW) SCIENCES

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.33184/pravgos-2026.3.5

Original article

РОМАНОВСКАЯ Наталья Александровна

Центральный филиал Российского

государственного университета

правосудия имени В.М. Лебедева,

Воронеж, Россия,

Knyazhna-Nataly@yandex.ru,

<https://orcid.org/0000-0002-5706-6161>

ROMANOVSKAYA Natalya Aleksandrovna

Central Branch of the Russian State University

of Justice named after V.M. Lebedev,

Voronezh, Russia

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

PROTECTION OF LABOR RIGHTS BY THE STATE LABOR INSPECTORATE
AT THE PRESENT STAGE

Аннотация. В последние годы правовое регулирование деятельности Федеральной инспекции труда претерпело существенные изменения. Во-первых, акцент был смещен с контрольной (надзорной) деятельности на профилактическую; во-вторых, существенно ограничены основания проведения как плановых, так и внеплановых контрольных мероприятий. Цель исследования: рассмотреть действующее правовое регулирование деятельности Федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников и оценить эффективность и доступность такой защиты. Методы: при изучении нормативного материала применялся формально-юридический метод; сравнительно-правовой метод позволил сопоставить действующее правовое регулирование административной формы защиты трудовых прав работников с международными стандартами; при исследовании правоприменительной практики использовались общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, что позволило сформулировать авторские выводы и предложения. В результате проведенного исследования установлено, что изменения правового регулирования государственного контроля (надзора) в сфере труда существенно снизили эффективность защиты органами Федеральной инспекции труда трудовых прав работников. Сформулированы предложения о приведении действующего законодательства в части плановых контрольных мероприятий в соответствие с Конвенцией МОТ № 81 и о возвращении государственным инспекторам права на проведение контрольных мероприятий на основании обращений работников о нарушении их трудовых прав.

Abstract. In recent years, the legal regulation of the Federal Labor Inspectorate's activities has undergone significant changes. Firstly, the emphasis has shifted from control (supervisory) activities to preventive ones; secondly, the grounds for conducting both planned and unscheduled control measures have been substantially limited. The purpose of the research is to examine the current legal regulation of the Federal Labor Inspectorate's activities in protecting employees' labor rights and to assess the effectiveness and accessibility of such protection. Methods: the formal-legal method was applied in the study of statutory materials. The comparative legal method made it possible to compare the current legal regulation of the administrative form of protection of employees' labor rights with international standards. General scientific methods of analysis and synthesis, induction and deduction were applied to examine law enforcement practice, which enabled the formulation of original conclusions and proposals. The conducted research establishes that changes in the legal regulation of state control (supervision) in the sphere of labor have significantly reduced the effectiveness of the Federal Labor Inspectorate in protecting employees' labor rights. The paper formulates proposals to bring current legislation on scheduled inspections into compliance with ILO Convention No. 81 and to reinstate the right of state inspectors to conduct inspections based on employee complaints about labor rights violations.

Ключевые слова: защита прав, административная защита, государственный контроль (надзор), государственная инспекция труда, проверка, жалоба, предписание

Для цитирования: Романовская Н.А. Защита трудовых прав работников государственной инспекцией труда на современном этапе / Н.А. Романовская. – DOI 10.33184/pravgos-2026.3.5 // Правовое государство: теория и практика. – 2026. – № 3. – С. 38–44.

Keywords: protection of rights, administrative protection, state control (supervision), state labor inspection, inspection, complaint, order

For citation: Romanovskaya N.A. Protection of Labor Rights by the State Labor Inspectorate at the Present Stage. *The Rule-of-Law State: Theory and Practice*, 2026, no. 3, pp. 38–44. (In Russian). DOI 10.33184/pravgos-2026.3.5.

ВВЕДЕНИЕ

Право каждого на защиту со стороны государства гарантировано ст. 45 Конституции РФ. В сфере труда приоритет защиты прав и законных интересов работников вытекает из социального назначения трудового права, целей и задач трудового законодательства, сформулированных в ст. 1 ТК РФ. Это обусловлено экономическим и организационным неравенством сторон трудовых правоотношений, которое должно сглаживаться путем предоставления работнику дополнительных юридических преимуществ [1, с. 73]. В нормах, гарантирующих право на защиту и устанавливающих ее порядок, выражается социальная сущность государства, поскольку они направлены на обеспечение достойного уровня жизни, что, в свою очередь, является конституционной обязанностью Российской Федерации как социального государства [2, с. 125].

Административная защита, реализуемая в деятельности Федеральной инспекции труда, занимает особое место среди форм защиты трудовых прав работников как форма, осуществляемая от имени государства, не требующая от работника юридических знаний и в идеале не создающая угрозы усугубления конфликта с работодателем. При этом немаловажно и то, что государственный контроль (надзор) является не только гарантированным государством способом защиты, но и одним из принципов трудового права.

В последние годы правовое регулирование контрольной (надзорной) деятельности, в том числе и Федеральной инспекции труда, претерпело существенные изменения: во-первых, был установлен приоритет профилактических мероприятий над контрольными (надзорными); во-вторых, ограничены полномочия инспекции при проведении плановых контрольных мероприятий; в-третьих, суще-

ственно сужен круг оснований для проведения внеплановых контрольных мероприятий; в-четвертых, сам перечень контрольных мероприятий расширен и теперь не ограничивается только проверками.

ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВОДИМЫЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИЕЙ ТРУДА

Безусловно, предотвращать нарушения лучше, чем наказывать за их совершение. Однако все профилактические мероприятия, проводимые Федеральной инспекцией труда, по существу сводятся к доведению в разных формах до работодателей информации о содержании и сущности норм трудового права, последствиях их неисполнения и нарушения.

Так, Федеральная инспекция труда проводит следующие профилактические мероприятия: информирование, обобщение правоприменительной практики, объявление предостережения, консультирование и профилактический визит¹. Наиболее часто применяемым является предостережение: из 590 тыс. профилактических мероприятий, проведенных в 2024 г., 376 тыс. – предостережения². Как правило, они объявляются по результатам рассмотрения обращений работников о нарушении их трудовых прав.

Согласно ст. 49 Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и

1 Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: утв. постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230 (в ред. от 28.07.2025) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2 Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2024 г. С. 18. // Федеральная служба по труду и занятости: сайт [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 28.10.2025).

муниципальном контроле в Российской Федерации»³ (далее – Закон о контроле) предостережение объявляется при наличии у контрольного (надзорного) органа сведений о готовящихся нарушениях или признаках нарушений обязательных требований и (или) в случае отсутствия подтвержденных данных о том, что нарушение причинило или создало угрозу причинения вреда (ущерба) охраняемым законом интересам. По своей сути предостережение представляет собой документ информационного характера, в котором содержатся сведения о нарушении и предложение о принятии мер по обеспечению соблюдения обязательных требований. При этом оно не может содержать ни требований о представлении сведений и документов, ни сроков совершения тех или иных действий.

Таким образом, предостережение никак не обеспечивает пресечение нарушений норм трудового права и восстановление нарушенных трудовых прав работников, поскольку при его получении у работодателя не возникает никаких юридических обязанностей, следовательно, работодатель имеет возможность просто игнорировать этот документ.

Мероприятием информационного характера является и профилактический визит. Роструд отмечает, что по сути это бесплатный аудит соблюдения трудового законодательства на конкретном предприятии, в ходе которого работодателям даются разъяснения по вопросам соблюдения трудового законодательства и рекомендации по снижению рисков возникновения нарушений⁴. Но в дальнейшем, как и в случае объявления предостережения, не выясняется, насколько работодателями соблюдены полученные рекомендации.

Однако причиной нарушений трудовых прав работников со стороны работодателя является отнюдь не недостаток знаний о содержании и объеме этих прав, а стремление снизить издержки на персонал, а также недостаток средств для перечисления всех причитающихся работникам выплат. Так, на основе анализа результатов надзорной деятельности

своих территориальных органов Роструд пришел к выводу, что причинами и условиями сохраняющейся массовости нарушений трудового законодательства являются: износ и старение основных производственных фондов, неполное финансирование работодателями мероприятий по охране труда, нестабильное финансовое состояние организаций, непринятие работодателями действенных мер воздействия к нарушителям требований трудового законодательства⁵. Таким образом, в основе нарушений трудового законодательства в подавляющем большинстве случаев лежит экономическая выгода. И в том числе эту выгоду поддерживают достаточно низкие размеры административных штрафов за нарушение трудового законодательства. Поэтому представляется, что мероприятия информационного характера едва ли могут обеспечить соблюдение работодателями норм трудового права.

Основная задача инспекции труда согласно Конвенции МОТ № 81⁶ – обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся, для чего инспекции должны обладать достаточными полномочиями. В связи с этим целей защиты по-прежнему можно достичь лишь посредством проведения контрольных (надзорных) мероприятий.

Однако, устанавливая приоритет профилактических мероприятий, законодатель существенно ограничил возможности Федеральной инспекции труда при проведении контрольных (надзорных) мероприятий, что противоречит положениям Конвенции МОТ № 81, относящейся к числу приоритетных.

ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПЛАНОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Согласно ст. 16 Конвенции МОТ № 81 «предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обе-

3 О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации : Федеральный закон от 31.07.2020 № 248-ФЗ (в ред. от 29.12.2025) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

4 См.: Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2024 г. С. 19 // Федеральная служба по труду и занятости : сайт [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 28.10.2025).

5 Программа профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2025 год : утв. Приказом Роструда от 09.12.2024 № 328 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

6 Об инспекции труда в промышленности и торговле : конвенция МОТ № 81 : принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50, ст. 4650.

спечения эффективного применения соответствующих законодательных положений».

Этому положению прямо противоречат нормы, устанавливающие: 1) мораторий на проведение плановых проверок, который с 2016 г. неоднократно вводился в отношении малого и среднего бизнеса [3, с. 94], а с 2022 г. действует в отношении всех работодателей, кроме тех, которые отнесены к категории высокого риска⁷; 2) рискориентированный подход, в силу которого определяется периодичность проведения плановых проверок в зависимости от установленной работодателю категории риска, а работодатели, отнесенные к категории низкого риска, и вовсе исключены из сферы внимания Федеральной инспекции труда.

Такой подход привел к тому, что в отношении основной массы работодателей вообще не проводятся контрольные мероприятия. Так, согласно Отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости в 2024 г. общее количество юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории России, составило более 9 672 000, а количество проведенных контрольных мероприятий – лишь 6680, выявлено более 47 000 нарушений трудового законодательства⁸.

Согласно ч. 1 ст. 12 Конвенции МОТ № 81 инспекторы труда имеют право беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции. Этому положению прямо противоречат нормы, устанавливающие: 1) обязательную публикацию плана проверок и уведомление работодателя о проведении выездной проверки; 2) возможность проведения контрольных мероприятий только по согласованию с прокуратурой. Проводимые таким образом проверки позволяют недобросовестным работодателям привести условия труда в соответствие с требованиями лишь на период проведения проверки [4, с. 494].

⁷ Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля : постановление Правительства от 10.03.2022 № 336 (в ред. от 28.12.2024) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁸ Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2024 г. С. 25–26. // Федеральная служба по труду и занятости : сайт [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 28.10.2025).

Также негативным фактором, ограничивающим возможности восстановления нарушенных прав работников, является введение проверочных листов, содержащих исчерпывающий перечень вопросов, ответы на которые определяют степень выполнения требований трудового законодательства⁹: работодатель заинтересован в соблюдении лишь требований, включенных в такие проверочные листы, а любое, даже самое грубое нарушение трудовых прав работников, которое окажется за пределами проверочных листов, будет оставлено контролирующими органами без внимания [4, с. 495].

Представляется, приведенные ограничения в плановой контрольной (надзорной) деятельности Федеральной инспекции труда противоречат самой сущности трудового права как права охраны труда в широком смысле [5, с. 8]. Работник находится в организационной и экономической зависимости от работодателя, и лишь государство посредством правового регулирования, ограничивая и вводя в правовые рамки работодательскую власть [6, с. 24–25], способно это неравенство сгладить. Но соблюдение норм трудового права для работодателя в подавляющем большинстве случаев экономически невыгодно, поэтому очевидно, что без риска выявления нарушений и привлечения к ответственности за них работодатели будут уклоняться от предоставления работникам закрепленных трудовым законодательством прав и гарантий. Любопытно, что исторически принятие первых правовых актов фабричного законодательства сопровождалось и установлением контроля за их соблюдением, а трудовая инспекция появилась практически одновременно с первыми фабричными законами [7, с. 91–104].

Таким образом, наличие сильной инспекции с широким кругом полномочий жизненно необходимо, поскольку именно контроль (надзор) является силой, обеспечивающей эффективность применения норм трудового права и, как следствие, создающей условия для обеспечения баланса прав и интересов сторон трудовых правоотношений.

⁹ Программа профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2025 год : утв. Приказом Роструда от 09.12.2024 № 328 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В связи с изложенным полагаем необходимым снять ограничения на проведение Федеральной инспекцией труда плановых контрольных мероприятий и привести российское законодательство в соответствие с Конвенцией МОТ № 81.

ОГРАНИЧЕНИЕ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВНЕПЛАНОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Ограничения также коснулись и внеплановых мероприятий, в том числе по обращениям работников. Жалоба в государственную инспекцию труда является одним из самых простых и доступных для работника правовых средств защиты. Тем более что в настоящее время обращение можно подать в электронной форме через сервис онлайн-инспекция.рф, где работник может заполнить форму жалобы, что исключает неуказание обязательных реквизитов.

Однако Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 220-ФЗ¹⁰ признана утратившей силу ст. 360 ТК РФ, устанавливавшая основания внеплановых проверок, в числе которых были и «обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав».

В настоящее время основания для проведения внеплановых контрольных мероприятий установлены нормами ст. 57 и 60 Закона о контроле. Согласно этим нормам по обращению работников Федеральная инспекция труда может провести внеплановую проверку, только если оно содержит информацию либо о причинении или непосредственной угрозе причинения вреда жизни или здоровью (п. 1 ч. 1 ст. 57, п. 1 ч. 1 ст. 60), либо о массовых (более 10 % среднесписочной численности или более 10 человек) нарушениях, связанных с полной или частичной невыплатой заработной платы свыше одного месяца (п. 4 ч. 2 ст. 60). На практике поступление отдельных заявлений от значительного количества (свыше 10 человек) работников не признается органами Федеральной инспекции труда основанием для проведения проверки, а все заявители получают разъяснение о праве на обращение за защитой в суд общей юрисдикции. По всей видимости, основанием для проведения внеплановой проверки в связи

с массовой невыплатой заработной платы будет являться лишь коллективное обращение, что представляется бесспорным.

Кроме того, даже в названных случаях внеплановая проверка может быть проведена только при условии согласования с органами прокуратуры, что в значительной мере усложняет процедуру и ограничивает возможности Федеральной инспекции труда.

Согласно отчетам о деятельности Федеральной службы по труду и занятости до изменения оснований проведения внеплановых проверок стабильно порядка 90 % проводимых государственной инспекцией труда проверок были внеплановыми¹¹. В 2024 г. в органы Федеральной инспекции труда поступило 244 000 обращений граждан по вопросам нарушения их трудовых прав, по результатам рассмотрения которых было проведено лишь 1724 проверки, а в большинстве случаев даны лишь разъяснения¹². Для сравнения: в докризисном 2019 г. было рассмотрено 397 000 обращений, по которым было проведено более 101 600 контрольных мероприятий¹³. То есть в 2019 г. проверки проводились по каждому 3–4 обращению, а в 2024 г. лишь по 1,5 % обращений. При этом в результате практически каждой проведенной проверки выявляются нарушения трудового законодательства.

Вопрос о праве государственного инспектора труда выдавать обязательные для исполнения предписания по результатам проведения внеплановой проверки по жалобе работника долгие годы был предметом научной дискуссии [8, с. 188–189]. Предпосылкой для нее стала сложившаяся судебная практика отмены предписаний государственных инспекторов труда в связи с превышением ими полномочий на том основании, что в силу абз. 2 ст. 356 и абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ «при проведении проверок государственный инспектор труда вы-

11 Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости // Федеральная служба по труду и занятости : сайт [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 28.10.2025).

12 Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2024 г. С. 41. // Федеральная служба по труду и занятости : сайт [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 28.10.2025).

13 Отчет о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2019 г. С. 73. // Федеральная служба по труду и занятости : сайт [Электронный ресурс]. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=14167 (дата обращения: 28.10.2025).

10 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 28.06.2021 № 220-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2021. № 27 (ч. 1), ст. 5048.

дает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства»¹⁴, а трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее – КТС) и судом. При этом в судебных постановлениях не раскрывалось, что следует понимать под «очевидными нарушениями трудового законодательства». Ввиду такой практики государственные инспекторы труда избегали вынесения предписаний по результатам рассмотрения жалоб работников и ограничивались разъяснениями права на обращение в суд.

Действующее правовое регулирование, как представляется, является закономерным следствием сложившейся ранее практики. Тем не менее полагаем, что оно, как и приведенная выше практика, противоречит как задачам Федеральной инспекции труда, необоснованно ограничивая ее полномочия, так и закрепленным в ст. 2 ТК РФ принципам трудового законодательства, да и вообще самому социальному назначению трудового права, предопределяющему приоритет защиты трудовых прав работников.

При этом представляется обоснованным сформулированный в литературе по трудовому праву вывод об отсутствии рисков смещения компетенции Федеральной инспекции труда и суда, поскольку законодатель придерживается процессуально-правовой концепции трудового спора, согласно которой трудовой спор возникает лишь с момента передачи разногласия в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, то есть в КТС или в суд, а до этого можно говорить лишь о разногласии, которое может быть урегулировано государственной инспекцией труда [9, с. 84–87].

Таким образом, полагаем целесообразным возвращение к прежнему варианту правового регулирования, когда обращение работника с заявлением, содержащим сведения о нарушении его трудовых прав, являлось основанием для проведения внепланового контрольного мероприятия. При этом предметом установления в ходе проведения контрольных мероприятий должны быть лишь вопросы права, а не факта. Например, при оспаривании дисциплинарного взыскания государственная инспекция труда должна проверять лишь соблюдение процедуры, но

не вопросы обоснованности совершения работником тех или иных действий.

Вместе с тем стоит признать и наличие некоторых положительных нововведений. Согласно п. 7 ч. 1 ст. 57 Закона о контроле основаниями проведения контрольного мероприятия являются «выявление соответствия объекта контроля параметрам, утвержденным индикаторами риска нарушения обязательных требований, или отклонения объекта контроля от таких параметров». Перечень индикаторов риска нарушения норм трудового права утвержден Министерством труда и социальной защиты РФ в 2021 г.¹⁵ и постоянно расширяется. В настоящее время таких индикаторов 9. Анализ отчетов о деятельности Федеральной службы по труду и занятости позволяет прийти к выводу, что они реально применяются на практике. Вместе с тем представляется, что в целях повышения эффективности контроля при срабатывании индикаторов риска нуждаются в совершенствовании механизмы межведомственного взаимодействия, с тем чтобы органы Федеральной инспекции труда своевременно и в полном объеме получали необходимую информацию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ показал, что изменения правового регулирования деятельности Федеральной инспекции труда негативно сказались на защищенности трудовых прав работников, существенно ухудшив их правовое положение.

Расширение полномочий Федеральной инспекции труда по информированию работодателей о содержании норм трудового права, с одной стороны, может способствовать повышению юридической грамотности и правовой культуры работодателей, а с другой – их реализация требует значительных трудовых затрат, что при неизменной численности государственных инспекторов труда неизбежно влечет снижение эффективности контрольной (надзорной) деятельности, которая, на наш взгляд, все же должна оставаться приоритетной.

¹⁴ См., например: Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 № 47-КГ14-1 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵ Перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права : утв. приказом Минтруда России от 30.11.2021 № 838н (в ред. от 08.12.2025) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Поскольку трудовая инспекция является силой, обеспечивающей соблюдение работодателями норм трудового права, что в конечном итоге создает условия для достижения баланса прав и интересов работников и работодателей, полагаем, следует наделить Федеральную инспекцию труда необходимыми для выполнения возложенных на нее задач полномочиями. В связи с этим нужно, во-первых, привести действующее законодательство в части плановых контрольных мероприятий в

соответствие с Конвенцией МОТ № 81; во-вторых, вернуть государственным инспекторам труда право на проведение контрольных мероприятий на основании обращений работников о нарушении их трудовых прав; в-третьих, совершенствовать механизмы межведомственного взаимодействия в целях получения органами Федеральной инспекции труда своевременной и полной информации, которая может послужить основанием для внепланового контрольного мероприятия.

Список источников

1. Нуртдинова А.Ф. Нравственные основы трудового права / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 2018. – № 9. – С. 71–83.
2. Буянова М.О. Защита прав и законных интересов работников как задача трудового права / М.О. Буянова // Российский юридический журнал. – 2023. – № 6. – С. 124–134.
3. Лютов Н.Л. Трудовые инспекции в постсоветских государствах: деградация ради мифа об экономической эффективности / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 12. – С. 92–106.
4. Трудовое право: национальное и международное измерения : монография. Т. 2. Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. – Москва : Норма, 2022. – 568 с.
5. Куренной А.М. Общая часть трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 4. – С. 7–11.
6. Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2024. – 720 с.
7. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб и доп. – Москва : Статут, 2009. – 879 с.
8. Лушников А.М. Охрана труда и трудовое право: контроль (надзор) : научно-практическое пособие / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – Москва : Проспект, 2015. – 248 с.
9. Сафирова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда / А.А. Сафирова. – Москва : Проспект, 2016. – 144 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Романовская Наталья Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Romanovskaya Natalya Aleksandrovna – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines.

Статья поступила в редакцию 06.02.2026; одобрена после рецензирования 10.06.2026; принята к публикации 10.06.2026. The article was submitted 06.02.2026; approved after reviewing 10.06.2026; accepted for publication 10.06.2026.