АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 05.05.2024

Проверки ГИТ: как подготовиться и чего ожидать от проверяющих

Проверки трудинспекции могут быть инициированы по разным обстоятельствам, но требования и регламент всегда едины, и они установлены законодательством РФ.

Вопросы, связанные с проверками трудовой инспекции, регламентируются тремя основными нормативно-правовыми актами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации, статьи 354–364.
- Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;
- Приказ Минтруда России от 30.10.2012 N 354н «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Как известно, законодательство выделяет два вида проверок: плановая и внеплановая. **Плановая проверка** проводится в обязательном порядке с определенной периодичностью. Ее цель ˘ ˘˘ выявить у работодателя нарушения тех или иных норм трудового права.

Можно ли уйти от надзора

Плановые проверки проводятся не чаще одного раза в три года (за исключением отдельных случаев ˘ ˘˘ например, проверки в сфере здравоохранения, образования, социальной сфере, в сфере теплоснабжения и др.).

Однако мало кто из работодателей знает: даже если организация включена в ежегодный план контрольных мероприятий, обязательной проверки можно избежать.

Такая льгота установлена статьей 26.1 Федерального закона N 294-ФЗ. С 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года не проводятся плановые проверки в отношении юридических лиц (ИП), отнесенных к субъектам малого предпринимательства.

А также примерно 10% от общего количества составляют случаи, когда компании попадают в список плановой проверки, без законных на то оснований. Поэтому, даже если работодатель обнаружит себя в указанном плане – нужно проверить, а не прошло ли 3 года со дня:

- последней плановой проверки;
- регистрации юрлица;
- начала осуществления юридическим лицом, ИП предпринимательской деятельности.

И если 3 года не прошло ˘ ˘˘ в плановом порядке проверять работодателя не имеют права. Об этом следует сообщить контролирующим органам письменно, в произвольной форме с приложением соответствующих документов. Плановая проверка может быть как выездной, так и документарной. При документарной проверке организация или ИП направляет проверяющему органу пакет документов в соответствии с полученным запросом. Однако законом выделяются случаи, когда может быть инициирована выездная проверка. В отличие от документарной проверки, выездная проверка ˘ ˘˘ как плановая, так и внеплановая ˘ ˘˘

проводится по месту нахождения юридического лица (ИП) и/или по месту их фактической деятельности. Узнать, будут ли проверять вашу организацию в этом году, можно на официальном сайте трудовой инспекции https://git78.rostrud.ru/plan/ или на сайте прокуратуры http://procspb.ru/audit. Указанный план утверждается Генпрокуратурой и публикуется в открытом доступе в срок до 31 декабря текущего календарного года. Чтобы найти свою компанию в реестре, достаточно набрать в поисковой форме ИНН, ОГРН или название (фамилию ИП).

Внеплановые проверки

Законным поводом для внеплановой проверки ГИТ могут стать практически любые выявленные факты несоблюдения работодателями положений трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе ˇ ˇˇ нарушения требований по охране труда, повлекшие возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников. С прошлого года появилось еще одно основание для проведения внеплановой проверки ˇ ˇˇ получение инспекцией по труду информации о нарушениях трудового законодательства, приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее, чем предусмотрено трудовым законодательством.

Ограничения для надзорного органа

Ограничения по продолжительности мероприятий. Любая проверка не может длиться больше 20 рабочих дней. В течение одного года общий срок проведения плановых выездных проверок в отношении одного субъекта малого предпринимательства не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия.

Ограничения по срокам извещения о начале проверки. Орган муниципального контроля должен уведомить юридическое лицо или индивидуального предпринимателя о предстоящей плановой проверке не позднее, чем за 3 рабочих дня до ее начала. Копия распоряжения или приказа руководителя направляется заказным почтовым отправлением с обязательным уведомлением о вручении или иным доступным способом. О проведении внеплановой выездной проверки надзорные органы обязаны предупреждать не менее чем за 24 часа до ее начала, уведомление вручается любым доступным способом.

Что проверяют в первую очередь

На практике можно выделить основные документы, которые с большой долей вероятности запросит инспектор во время проверки. Прежде всего, к ним относятся:

- трудовые договоры и соглашения к ним;
- трудовые книжки;
- штатное расписание;
- графики отпусков;
- личные карточки работников;
- табели учета рабочего времени;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о защите персональных данных работников;
- положение об оплате труда;
- приказы по основной деятельности и по личному составу;
- положение (стандарт) об организации работы по охране труда;
- журнал регистрации вводного инструктажа;

- журнал регистрации инструктажей по охране труда на рабочем месте;
- программа (инструкция) проведения вводного инструктажа;
- инструкции по охране труда и соблюдению противопожарного режима;
- документы, подтверждающие проведение предварительного медосмотра (если требуется);
- документы (удостоверения, протоколы), подтверждающие прохождение обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда работодателя, специалистов;
- журнал регистрации несчастных случаев на рабочем месте;
- документы по проведению аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда;
- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда работников.

Данный перечень документов является открытым, это означает, что инспектор вправе потребовать и другой документ, относящийся к предмету проверки. Тем не менее, для снижения рисков первым делом надо привести в соответствие с требованиями действующего законодательства вышеуказанные кадровые документы.

Основные ошибки, допускаемые инспекторами

Проверяющие органы чаще всего допускают такие оплошности:

- отсутствуют основания для проведения проверки;
- нарушаются сроки начала или окончания проверки;
- уведомление о начале проверки не поступает в установленный срок;
- проверка начинается без распоряжения или приказа руководителя контролирующего органа;
- запрашиваются документы, не относящиеся к предмету проверки;
- не предоставляется для ознакомления акт проверки;
- инициируется плановая проверка юридического лица (ИП), не включенного в ежегодный план.

Любая из вышеперечисленных ошибок инспектора будет основанием для того, чтобы признать недействительными результаты проверки.

Итак, учитывая судебную и инспекционную практику, можно сделать однозначный вывод: результат каждой проверки в очень большой степени зависит от грамотного подхода проверяющего органа и корректного оформления всех необходимых документов. По большому счету, этот результат выражается в том, будет ли работодатель привлечен к административной ответственности или нет.

Соответственно, знание своих прав, тщательный контроль действий должностных лиц, правильное оформление документов многократно увеличивает шансы работодателя выйти победителем по окончании проверки. Ведь любое отступление проверяющего органа от буквы закона может сыграть ключевую роль в вопросе привлечения к административной ответственности ˘˘˘ особенно если учесть, что в последнее время государственная инспекция по труду привлекает работодателей к ответственности за каждый отдельный случай нарушения трудового законодательства. Таким образом, возможность обжаловать действия инспектора, который сам не соблюдает требования закона, может помочь сэкономить сотни тысяч рублей.

Ответственность за «трудовые» нарушения

Норма КоАП РФ	Правонарушение	Ответственность		
		должностных лиц	ИП	организаций
ч. 4 ст. 5.27	Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения	10 000 – 20 000 руб.	5 000 – 10 000 руб.	50 000 – 100 000 руб.
ч. 5 ст. 5.27	Совершение правонарушения по ч. 3 или 4 ст. 5.27 КоАП РФ лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное правонарушение	Дисквалификация на 1 – 3 года	30 000 – 40 000 руб.	100 000–200 000 руб.
ч. 1 ст. 5.27	Иные нарушения законодательства и нормативных актов о труде	Предупреждение или 1 000 – 5000 руб.		Предупреждение или 30 000 – 50 000 руб.
ч. 2 ст. 5.27	Совершение правонарушения по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное правонарушение	10 000 – 20 000 руб. или дисквалификация на 1 – 3 года	10 000 – 20 000 руб.	50 000 – 70 000 руб.
ч.6 ст.5.27	Частичная или полная невыплата в установленный срок причитающейся работнику заработной платы и иных выплат в пользу работников	Предупреждение или 10 000 – 20 000 руб.	1 000 – 5 000 руб.	Предупреждение или 30 000 – 50 000 руб.
ч.7 ст.5.27	Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение	20 000 – 30 000 руб. или дисквалификация от 1 до 3 лет	10 000 – 30 000 руб.	50 000 – 100 000 руб.
ч. 3 ст. 5.27.1	Допуск к труду работника, не прошедшего: • обучение требованиям охраны труда и проверку знаний по ним; • обязательный предварительный либо периодический медосмотр; • обязательный медосмотр в начале рабочего дня (смены); • обязательное психиатрическое освидетельствование Допуск к труду работника при наличии у него медицинских противопоказаний	15 000 – 25 000 руб.		110 000 – 130 000 руб.
ч. 4 ст. 5.27.1	Не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	20 000 – 30 000 руб.		130 000 – 150 000 руб.
ч. 1 ст. 5.27.1	Нарушение иных государственных нормативных требований охраны труда	Предупреждение или 2 000 – 5 000 руб.		Предупреждение или 50 000 – 80 000 руб.
ч. 2 ст. 5.27.1	Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение	Предупреждение или 5 000 – 10 000 руб.		Предупреждение или 60 000 – 80 000 руб.
ч. 5 ст. 5.27.1	Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 1–4 ст. 5.27.1 КоАП РФ лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное правонарушение	30 000 – 40 000 руб. или дисквалификация на 1–3 года	30 000 – 40 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток	100 000 – 200 000 руб. или приостановление деятельности на срок до 90 суток
ч. 23 ст. 19.5	Невыполнение в срок или ненадлежащее выполнение законного предписания государственного инспектора труда (должностного лица Роструда)	30 000 – 50 000 руб. или дисквалификация на 1–3 года	30 000 – 50 000 руб.	100 000 – 200 000 руб.

Посетите образовательное мероприятие по этой теме:

%custom getevent(2364)%

ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».
Тел.: (812) 703-38-34
e-mail: navigator@ascon.spb.ru
сайт: www.ascon-spb.ru

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».