Проверка ГИТ: о чем должен помнить работодатель

Визит представителя трудовой инспекции — событие малоприятное. Редкая проверка заканчивается актом о полном соответствии организации нормам трудового права. Требования к работодателю суровы, а некоторые давно устарели. Чтобы не получить необоснованных штрафов, руководитель организации должен хорошо ориентироваться в правилах проведения проверок ГИТ и не забывать о своих правах.

Суров закон, но это закон

Все проверки, которые могут случиться в жизни организации, регламентированы Федеральным законом от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Федеральный закон от 03.07.2016 № 277-ФЗ изменил положения, которые касаются порядка проведения проверок ГИТ.

Наиболее значимым можно считать переход к риск-ориентированному подходу, когда регулярность плановых проверок будет зависеть от категории риска, присвоенной компании. Всего выделено пять категорий, регулярность проверок от одного раза в два года — для категории высокого риска, до одного раза в шесть лет — для тех, кто причислен к категории умеренного риска. Не будут проверять организации, которым посчастливится попасть в категорию низкого риска.

Второе важное новшество — ограничение списка документов, по которым инспектор вправе проверять работодателя. Перечень правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержден Приказом Роструда от 30.12.2016 № 538. Перечень размещен на сайте Роструда. Он достаточно объемен, документов много. Тем не менее это нововведение — скорее плюс, чем минус: если инспектор начинает требовать что-то, выходящее за рамки перечисленных документов, руководитель организации может опротестовать это требование. Кроме того, наличие такого списка позволяет кадровику проверить себя и подготовиться к проверке заранее.

И третье изменение, утвержденное Законом № 277-ФЗ , — это проверочные листы. Проверочные листы (списки контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждены Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 10.11.2017 № 655. Государственная инспекция по труду, стремясь снизить трудозатраты, разработала онлайн-опросник, который на начальном этапе позволяет выявить нарушителей. Сервис официально заработал с 1 января 2018 года, и уже сейчас можно проверить себя.

В целом при взаимодействии с ГИТ работодателю стоит опираться на несколько базовых документов:

1. Федеральные нормативные акты:

– Трудовой кодекс Российской Федерации;

– Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

– Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»/

2. Подзаконные нормативные акты:

– Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»;

– Постановление Правительства РФ от 13.02.2017 № 177 «Об утверждении общих требований к разработке и утверждению проверочных листов (списков контрольных вопросов)»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.10.2012 № 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».

Все идет по плану, или Какая проверка ждет вас?

В зависимости от целей государственная инспекция по труду проводит плановые и внеплановые проверки.

График плановых проверок утверждается накануне Нового года совместно прокуратурой и ГИТ. График размещен на сайтах ведомств, с ним можно ознакомиться в любое время. Госинспекция обязана дополнительно предупредить работодателя о своем визите за трое суток. Раньше извещения пересылали обычной почтой, сейчас чаще всего информируют электронным письмом.

О внеплановом визите инспекции работодатель должен узнать не позднее чем за 24 часа. В некоторых случаях Трудовой кодекс РФ разрешает не согласовывать выезд инспекторов с прокуратурой и не предупреждать проверяемую организацию (ст. 360 ТК РФ). Это касается проверок, инициированных по жалобам работников, например, на невыплату или неполную выплату заработной платы. Такое допущение — отзвуки Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ, который ужесточил меры ответственности за нарушения в области оплаты труда.

Сейчас в Госдуме рассматривается проект еще одного закона, который даст право на внеплановые проверки по вопросам оформления трудовых договоров, когда вместо трудовых заключены гражданско-правовые договоры.

Виды внеплановых проверок:

1. Документарные проверки, чаще всего проводятся по жалобе работника. ГИТ не выезжает на место, а запрашивает определенные документы, организация предоставляет их в виде заверенных копий.

Важно! Инспектор не вправе затребовать документы, которые может получить самостоятельно через иные органы государственного или муниципального контроля

2. Выездные проверки проводятся в том случае, когда невозможно только лишь через документы проверить соблюдение трудового права, например, оценить реальное состояние

территории, зданий, оборудования, наличие ИСЗ.

3. Комплексные проверки — самые страшные для кадровиков, потому что ГИТ инспектирует все: соблюдение трудового законодательства, локальные нормативные акты, кадровую документацию и меры по охране труда.

4. Целевые проверки. Поводом для них становятся жалобы работников о нарушениях их трудовых прав. Оставить обращение сейчас несложно: на портале Онлайнинспекция.рф предусмотрена онлайн-форма, через которую можно сообщить о проблеме напрямую. Целевая проверка проводится строго в пределах жалобы, инспектор не может затребовать информацию по иным вопросам.

5. Тематические проверки. Поводом для такого визита тоже служит жалоба работника, но есть отличия. Если автор обращения не хочет, чтобы работодатель узнал его имя, он вправе указать это (ст. 358 ТК РФ). В таком случае инспектор ГИТ проверяет факты нарушения трудового законодательства не по конкретному человеку, а исследует проблемную сферу в целом по организации или подразделению.

Помним об обязанностях, не забываем о правах

Приезжая в офис работодателя, инспектор должен предъявить удостоверение личности и предписание, где указано основание для проверки.

Что может изучать инспектор? Подробнее об объектах проверок и наиболее частых нарушениях мы расскажем в следующем материале. Здесь лишь перечислим основные объекты, которые могут интересовать инспектора. Это локальные нормативные акты (Правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, Положение о защите персональных данных и пр.), кадровые документы (личные дела, трудовые книжки, приказы и пр.), бухгалтерские документы, которые касаются выплат и удержаний из заработной платы работника, а также документация, связанная со специальной оценкой условий труда.

Важно! Инспектор имеет право требовать только документы, касающиеся предмета проверки, например, по вопросам, указанным в жалобе работника.

Работодатель должен предоставить инспектору все запрашиваемые документы и не препятствовать их изучению. Обязанности работодателя при проверке (ст. 25 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ):

– организации обязаны обеспечить присутствие руководителей, иных должностных лиц или уполномоченных представителей юридических лиц; индивидуальные предприниматели обязаны присутствовать лично или обеспечить присутствие уполномоченных представителей;

– организации (их руководители, иные должностные лица или уполномоченные представители), индивидуальные предприниматели (их уполномоченные представители), которые допустили нарушение Федерального закона № 294-ФЗ, необоснованно препятствовали или уклонялись от проверок, не исполняли в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора), несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Визит представителей госконтроля — мероприятие малоприятное, и работодатели частенько забывают, что у них есть еще и права (ст. 21, 22 Федерального закона от 26.12.2008 №294-ФЗ):

– присутствовать при проведении проверки;

– давать объяснения по вопросам проверки;

– получать от органа государственного контроля информацию по проверке;

– знакомиться с результатами проверки;

– указывать в акте проверки о согласии или несогласии с результатами проверки — делать это надо сразу же по окончании проверки;

– обжаловать действия (бездействие) должностных лиц органов контроля, повлекшие за собой нарушение прав работодателя — пожаловаться можно вышестоящему инспектору или в судебном порядке;

требовать возмещения вреда, причиненного в ходе проверки.

По результатам инспекции руководитель организации под расписку получит:

1. Акт проверки. Этот документ не подлежит обжалованию, однако в случае несогласия работодатель может в течение 15 дней привести свои возражения.
2. Протокол об административном правонарушении. Он также не может быть обжалован, но ошибки при его составлении позволят работодателю отменить постановление о назначении административного наказания. Если руководитель организации не согласен с указанными в протоколе нарушениями, он вправе дать объяснения и замечания, чтобы в дальнейшем обжаловать постановление о назначении административного наказания.
3. Предписание об устранении нарушений. По каждому пункту предписания должны быть ссылки на конкретные статьи и пункты нормативных правовых актов, требования которых нарушены. Подлежит обязательному исполнению. Предписание можно обжаловать в течение 15 дней вышестоящему должностному лицу ГИТ или в течение 10 дней в судебном порядке.
4. Постановление о назначении административного наказания. Его составляет государственный инспектор труда на основании составленного протокола и других материалов дела. Срок — не позднее 1 года с момента, когда было обнаружено (при длящихся правонарушениях) или совершено правонарушение.

Не стоит забывать, что иногда ГИТ выходит за пределы своей компетенции, начинает проверять сторонние проблемы: вопросы, составляющие содержание трудовых споров (например, о привлечении работника к дисциплинарной ответственности), вопросы дискриминации, компенсации морального вреда и пр. Это значит, что у работодателей есть право оспорить решения ГИТ. И сегодня в судебной практике немало случаев, когда суды отменяют результаты проверки, потому что инспекторы превысили свои полномочия.

Светлана Головина, доктор юридических наук,

заведующая кафедрой трудового права УрГЮУ

Материал предоставлен журналом «Я кадровик»

Выпуск № 23