

# ЕСЛИ КОНФЛИКТНЫЙ РАБОТНИК ИНИЦИИРОВАЛ ПРОВЕРКУ —

# ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ

Юлия Чумаченко, партнер AEQUITAS

Юлия Баденко, юрист AEQUITAS

AEQUITAS

**П**рактически в каждой компании есть работник, которого всегда что-то не устраивает. По его мнению, работодатель только и думает, как бы не доплатить или иным образом нарушить его права. Любимая тактика таких работников — заваливать жалобами государственные органы. При этом идти в суд они не спешат, так как это гораздо труднее и накладнее. В итоге компанию могут проверять чуть ли не еженедельно.

Помимо «беспокойства», связанного с вмешательством в текущую деятельность компании в ходе проверок, существует риск того, что если государственные органы необоснованно согласятся с доводами работника, они обяжут работодателя устранить нарушения. И тогда неприятности работодателя, если он, конечно, не намерен мириться с «происками» работника и некомпетентностью проверяющих органов, выйдут уже на иной уровень — судебной защиты своих нарушенных прав, что влечет дополнительные временные и материальные затраты.

В условиях экономического кризиса, когда массовые увольнения становятся обычной практикой, а недовольных работников все больше, в этой вечной борьбе за правду побеждает тот, кто владеет актуальной и объективной информацией о своих правах.

Чтобы работодатель чувствовал себя уверенно и не пасовал перед проверяющими, предлагаем своеобразную шпаргалку в форме вопросов и ответов, дающую работодателю общее представление об основных деталях проверки, на которые стоит обратить внимание.

## КАКИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ МОГУТ ПРИЙТИ С ПРОВЕРКОЙ И В КАКОЙ СРОК ОБЯЗАНЫ УВЕДОМИТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ?

Принимая во внимание наличие конфликта с работником, в первую очередь может иметь место проверка со стороны инспекции труда, либо проверка, инициированная прокуратурой, как со стороны налоговых органов, так и со стороны органов, курирующих сферу деятельности компании.

Порядок назначения проверки состоит в следующем:

✓ **Проверка проводится на основании акта о назначении проверки государственным органом (далее — Акт).**

В Акте должны быть указаны правовые основания проведения проверки и перечислены нормативные правовые акты, требования которых проверяются. Проверка может проводиться только теми должностными лицами, которые указаны в Акте. Наличие Акта и сведений о его регистрации — обязательно. Постфактум Акт может быть предъявлен (или) зарегистрирован только в исключительных установленных законодательством случаях.

✓ **Акт в обязательном порядке регистрируется в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам.**

Исключением являются внеплановые проверки государственной инспекции труда по соблюдению требований в области безопасности и охраны труда в случае возникновения угрозы жизни и здоровью работников, а также встречные налоговые проверки.

✓ **О начале проведения проверки компания получает уведомление.**

О проведении проверки, как правило, контролирующий орган уведомляет проверяемого субъекта **не менее чем за 30 дней**, а о проведении **внеплановой проверки — не менее чем за сутки** (за некоторым исключением) до начала самой проверки с указанием предмета проведения проверки.

Извещение производится путем направления оригинального письменного уведомления нарочно, почтой или факсом.

## СЛУЧАИ, КОГДА ПРОВЕРКИ МОГУТ БЫТЬ БЕЗ УВЕДОМЛЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Без уведомления могут быть проведены только **внеплановые проверки** в следующих случаях:

✓ по вопросам производства (формуляции), транспортировки, хранения, реализации и применения фальсифицированных пестицидов (ядохимикатов), а также производства, закупки, транспортировки, хранения, реализации фальсифицированных лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники;

✓ на объектах или у субъектов, находящихся на значительном отдалении от места расположения органов контроля и надзора.

Дополнительно отметим, что иной формой контроля за деятельностью компаний-работодателей со стороны государственной инспекции по труду, носящей профилактический характер и не влекущей привлечение к административной ответственности, является посещение. Оно осуществляется без уведомления и регистрации в уполномоченном органе по правовой статистике и специальным учетам, как это предусмотрено при проведении внеплановых государственных проверок.

## КАКОВЫ ОСНОВАНИЯ ПРОВЕРКИ РАБОТОДАТЕЛЯ?

При этом проверки делятся на следующие виды:

**Проверки, проводимые по особому порядку** — проверки, назначаемые на основе оценки степени риска в отношении конкретного проверяемого субъекта (объекта); такие проверки проводятся установленной периодичностью по утвержденному полугодовому плану проведения проверок.

**Выборочные** — проверки, назначаемые в отношении конкретного проверяемого субъекта (объекта) на основе оценки степени риска, по результатам анализа отчетности, результатов иных форм контроля.

**Внеплановые** — проверки, назначаемые по конкретным фактам и обстоятельствам, послужившим основанием назначения проверки, в отношении конкретного проверяемого субъекта (объекта).

Основаниями внеплановой проверки являются:

- ✓ контроль исполнения предписаний;
- ✓ обращения физических и юридических лиц по конкретным фактам о возникновении угрозы причинения или причинения вреда законным интересам третьих лиц;
- ✓ обращения физических и юридических лиц, права которых нарушены;
- ✓ поручения органов прокуратуры (или обращения государственных органов) по конкретным фактам причинения вреда законным интересам третьих лиц, государству;
- ✓ встречная или повторная проверка;
- ✓ поручение органа уголовного преследования;
- ✓ обращения субъекта — налогоплательщика;
- ✓ подача проверяемым субъектом уведомления о начале осуществления деятельности (действий) в порядке, установленном Законом «О разрешениях и уведомлениях».

Внеплановой проверке подлежат факты и обстоятельства, выявленные в отношении конкретных субъектов (объектов) и послужившие основанием

