

Практика проверок организаций контролирующими органами: административная ответственность и минимизация рисков

Михайличенко Ксения

Партнёр специализированной
юридической фирмы по трудовому праву
MSS Legal, старший преподаватель
РАНХиГС при Президенте РФ.



MSS Legal
specialized law firm



ЧТО ТАКОЕ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД?

Риск-ориентированный подход - метод организации и осуществления государственного контроля (надзора), при котором

- форма,
 - продолжительность,
 - периодичность проведения контрольных мероприятий
- определяется в зависимости от того, к какой категории риска либо определенному классу (категории) опасности относится юридическое лицо или ИП.



КЛАСС ОПАСНОСТИ?

Постановление Правительства РФ от 17.08.2016 N 806 "О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации"

Устанавливается в зависимости от:

- тяжести потенциальных негативных последствий, которые могут возникнуть при несоблюдении ЮЛ или ИП требований действующего законодательства;
- вероятности несоблюдения ЮЛ или ИП обязательных требований.

Основная цель применения риск-ориентированного подхода – повышение эффективности контрольно-надзорной деятельности, которое может быть достигнуто путем снижения общей нагрузки при ее осуществлении.



Критерии отнесения деятельности работодателя к категориям риска

Охраняемые законом ценности в сфере труда:

- ❖ Жизнь и здоровье работника
- ❖ Трудовые права работника, связанные с невыплатой в установленный срок заработной платы и иных выплат

Категории риска	Показатель потенциального риска	Плановые проверки
1 и более	Высокий риск	Один раз в 2 года
От 0,99 до 0,75	Значительный риск	Один раз в 3 года
От 0,74 до 0,5	Средний риск	Один раз в 5 лет
От 0,49 до 0,25	Умеренный риск	Один раз в 6 лет
Менее 0,24	Низкий риск	Не проводятся



Показатель потенциального риска причинения вреда определяется с учетом

1. Тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения работодателями обязательных требований, зависящей от: (РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ МОЖЕТ ПОМЕНИТЬ)

1.1. Потенциального вреда, который может быть причинен ценностям в сфере труда:

1.1.1. Определяется исходя из численности работников, погибших или пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

1.1.2. Значения содержатся в перечне, который должен актуализироваться не реже 1 раза в 3 года.

1.2. Масштаба распространения потенциальных негативных последствий, который определяется с учетом среднесписочной численности работников.

2. Добросовестности поведения работодателей, которая определяется на основании индивидуальных коэффициентов, размеры которых зависят от: (ЗАВИСИТ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ)

2.1. Числа случаев травматизма.

При наличии смертельного несчастного случая, связанного с производством, за 3 года, предшествующих текущему, категория риска деятельности работодателя должна быть повышена до категории высокого риска.

2.2. Задолженности по зарплате за предшествующий год.

2.3. Назначенных административных наказаний за нарушение обязательных требований в сфере труда.



Индивидуальные коэффициенты рассчитываются на основании статистической и ведомственной отчетности. При отсутствии у работодателя случаев травматизма, задолженности по зарплате и административных наказаний индивидуальные коэффициенты равны 0.

Характеристика деятельности организации	Значение показателя
Сфера деятельности: транспортировка грузов	$P_v = 0,85$ (потенциальный вред)
Среднесписочная численность работников: 300 человек	$M = 0,7$ (масштаб распространения)
Несчастные случаи за год: 1 тяжёлый и 2 лёгких	$K_t = 0,6$
Задолженность по зп: имеется	$K_z = 0,3$
Административные наказания за 3 года: имеются	$K_{adm} = 0,1$



$K_T + K_3 + K_{adm} = \text{коэффициент устойчивости добросовестного поведения} = 1$
 $P_v * M = \text{показатель тяжести потенциальных негативных последствий несоблюдения организацией обязательных требований действующего законодательства РФ} = 0,595$
Высокий риск $P = 1 + 0,595 = 1,595$

Все необходимые данные для расчетов приведены в Критериях отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска (Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 N 875)

Таким образом, деятельность организации в рассматриваемом случае следует относить к категории высокого риска (2 класс опасности), что повлечет проведение плановых проверок в сфере труда периодичностью 1 раз в 2 года.



КАК УЗНАТЬ СВОЮ КАТЕГОРИЮ РИСКА?

- Роструд должен размещать на своем сайте до 1 июля года, предшествующего году плановых проверок, информацию о работодателях, деятельность которых приравнивали к категориям высокого и значительного рисков
- Нет информации – обратиться в ГИТ с запросом (в произвольном формате). В течение 15 рабочих дней с даты получения запроса на него обязаны дать письменный ответ.

Не согласны - вправе обратиться в ГИТ с заявлением об изменении присвоенной их деятельности категории риска.

ГИТ – в течении 15 дней решение об изменении категории риска либо об отказе – информирование в течении 3-х дней.



КАК СНИЗИТЬ КАТЕГОРИЮ РИСКА?

Работодателю понизят категорию, если дате принятия решения предшествуют:

- три года без случаев смертельного травматизма;
- год без случаев тяжелого травматизма;
- год своевременной выплаты зарплат;
- год без вынесенных и вступивших в силу постановлений о назначении административных наказаний. Речь идет об ответственности по статьям 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ, кроме санкций за повторные нарушения.

Если критерии будут соблюдены, а категорию не снизят, работодателю стоит обратиться в федеральную инспекцию труда с заявлением об изменении категории.

Решение о понижении категории будет приниматься не чаще чем раз в год.

Постановление Правительства РФ от 09.02.2018 N 134 (вступило в силу 27 февраля 2018 года)



ВНЕПЛАНОВАЯ ПРОВЕРКА?

О проведении внеплановой проверки компанию **должны уведомить не менее чем за 24 часа** до ее начала любым доступным способом, если основанием для нее является:

- истекает срок исполнения компанией ранее выданного предписания об устранении выявленных нарушений обязательных требований;
- наличие распоряжений о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ, либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Не уведомляет:

- Поступление в госинспекцию труда жалобы работника, из которой следует, что работодатель нарушает его трудовые права.
- Получение инспекцией информации о том, что работодатель не заключает трудовые договоры либо заключает, но с нарушениями норм ТК РФ.
- Информирование ГИТ о том, что конкретный работодатель не выплачивает зарплату работникам (в том числе частично или меньше установленного минимума) или не выполняет нормы трудового права, в том числе создает опасность для жизни и здоровья работников. Источником информации при этом могут служить не только обращения граждан или юрлиц, поступившие в инспекцию, но и сведения, направленные из других госструктур, органов, а также полученные из СМИ.



Работник отозвал жалобу – проверка всё равно проводится

Трудовая инспекция не проводит проверку:

- ❖ по анонимным заявлениям (в электронной системе обязательна идентификация и аутентификация)
- ❖ заявлениям, в которых нет информации о факте, что работодатель нарушил требования трудового законодательства.

Обязан ли инспектор сообщить работодателю, кто из сотрудников обратился с жалобой в инспекцию труда?

Нет, не обязан.

Может ли внеплановая документарная проверка “превратиться” в выездную?

Да, может.

В ходе проведения внеплановой документарной проверки она может быть переквалифицирована в выездную, если трудовому инспектору потребуется оценить по местонахождению организации соответствие ее деятельности обязательным требованиям трудового законодательства.

Инспектор ГИТ имеет право требовать только документы, относящиеся к теме проверки.



ДОКУМЕНТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕРКИ:

- ✓ Акт
- ✓ Предписание об устранении нарушений
- ✓ Протокол об административном нарушении (не обжалуется, но можно давать объяснения и замечания)
- ✓ Постановление о назначении административного наказания

Нужно обращать внимание на следующие нарушения инспектора:

- инспектор может выписать постановление не позднее 1 года с момента, когда было обнаружено (при длящихся правонарушениях) или совершено правонарушение;
- за повторное совершение правонарушения привлечь к ответственности имеет право только судья (ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ).



АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4:

Должностные лица - предупреждение или наложение административного штрафа от 2000 до 5000 рублей;

ИП - от 2000 до 5000 рублей;

Юридические лица - от 50000 до 80000 рублей.



АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

Должностное лицо: предупреждение или наложение административного штрафа от 5000 до 10000 рублей;

ИП: от 5000 до 10000 рублей;

Юридическое лицо: от 60000 до 80000 рублей.



АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

Должностное лицо: от 30000 до 40000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

ИП: от 30000 до 40000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

Юридическое лицо: от 100000 до 200000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.



Перечень типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений

Непроведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда – средний риск (5 баллов)

Нарушение установленной периодичности проведения специальной оценки условий труда – средний риск (4 балла)

Неознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда - средний риск (4 балла)

Проведение специальной оценки условий труда комиссией ненадлежащего состава - средний риск (4 балла)

Нарушение порядка передачи сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в государственную инспекцию труда и (или) в государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда – низкий риск (1 балл)



Можно ли привлечь к ответственности не генерального директора?

Инспектор оштрафовал директора департамента по работе с персоналом по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Причина — она не опломбировала книгу учета трудовых книжек. Работница пыталась оспорить наказание, но суды оставили его в силе. По документам отвечать за ведение книги учета движения трудовых книжек должна работница (постановление Московского городского суда от 20.02.2015 № 4а-4206/14).

В одном деле доказательством вины кадровика стала должностная инструкция. По ней кадровик была обязана уведомить МВД о трудоустройстве иностранца, но не сделала это (решение Центрального районного суда г. Барнаула от 15.06.2017 по делу № 12–391/2017).

Еще в одном деле решающую роль сыграла доверенность начальника отдела кадров. Документ уполномочивал его представлять интересы компании в МВД. Поэтому в суде не сработал довод работника о том, что должностная инструкция не обязывает его отчитываться перед миграционными органами (решение Челябинского областного суда от 14.04.2017 по делу № 7–786/2017).



Рядовому кадровику нужно утверждать в суде, что он — не должностное лицо (примеч. к ст. 2.4 КоАП РФ).

К ним относятся работники, которые руководят персоналом компании и принимают управленческие решения. По мнению Верховного суда РФ, именно по этим критериям устанавливают должностных лиц (п. 4 постановления Пленума от 16.10.2009 № 19).

Согласно позиции Минтруда России специалист по охране труда к числу должностных лиц, для которых предусмотрена административная ответственность в виде штрафа, не относится (Письмо от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698).



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Дисквалификация руководителя - лишение физического лица права замещать должности), которая грозит должностному лицу компании, если оно привлекается к ответственности повторно (ст. 3.11 КоАП РФ).

Повторность не наступает в двух случаях: если постановление о привлечении к ответственности за первое нарушение не вступило в силу или в случае, когда годовой срок давности истек.

Еще один способ уйти от наказания — заявить о малозначительности нарушения. Это даст суду основание прекратить дело и заменить штраф устным замечанием (ст. 2.9 КоАП РФ). Главный аргумент — из-за нарушения никто не пострадал (п. 21 постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2005 № 5).



КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСКИ?

- Провести кадровый аудит, а также внедрить систему управления профессиональными рисками в охране труда.
- Устранить выявленные нарушения



MSS Legal
specialized law firm

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ООО «МСС Лигал»

109202, г. Москва, Рязанский проспект, д. 37, офис 9.

msslegal.ru

+7-495-177-85-76



MSS Legal
specialized law firm

MSS Legal - это юридическая фирма, специализирующаяся на вопросах трудового права и права социального обеспечения.

Наш фокус:

- ведение сложных судебных споров, связанных с трудовым правом;
- проверка кадровых документов в целях выявления и минимизации рисков нарушения трудового законодательства;
- консультирование по правовым особенностям проведения всех стадий проведения специальной оценки условий труда.



Сергей Саурин

saurins@msslegal.ru

к.ю.н., автор научно-практических публикаций по трудовому праву, имеет опыт ведения дел в Конституционном суде РФ и Верховном Суде РФ.



Ксения Михайличенко

mihaylichenko@msslegal.ru

Автор более 20 публикаций по трудовому праву, эксперт ведущих теле- и радио- СМИ. Специализируется на разрешении сложных трудовых конфликтов во внесудебном и судебном порядке.



Юрий Стародумов

starodumov@msslegal.ru

Соавтор книг «Краткий справочник по трудовым правам» и «Как защитить трудовые права», публикуется в профессиональных журналах по трудовому праву. Специализируется на кадровом аудите и взаимодействии с государственными органами .