

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 1 «ПО ПРОВЕРКЕ ПОРЯДКА ОФОРМЛЕНИЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ»

В чек-листе № 1 отражены нюансы, которые нужно учесть при приеме на работу. Вопросы по этому чек-листу, следующие:

1. Трудовой договор заключали в письменной форме? Договор необходимо заключать в письменной форме (часть первая ст. 67 Трудового кодекса РФ). Если работника, с которым не заключили договор в письменной форме, допускают к работе с ведома или по поручению работодателя, то договор с таким работником считается заключенным (ст. 16 ТК РФ). Поэтому оформить трудовой договор в письменной форме нужно не позднее трех дней со дня начала работы (ст. 67 ТК РФ).

2. Передавали работнику экземпляр договора? Инспектор также попросит предъявить доказательство того, что один экземпляр договора передан работнику. Доказательством служит личная роспись работника в получении договора на экземпляре, который хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3. Медосмотры проходили? Следующий вопрос – об обязательных предварительных медицинских осмотрах работников (ст. 69, ст. 212 ТК РФ).

ДЛЯ КОГО МЕДОСМОТР ОБЯЗАТЕЛЕН?

Предварительный медицинский осмотр должны проходить лица, работающие в сфере пищевой промышленности, общественного питания, торговли, водопроводных сооружений, медицины (в лечебно-профилактических учреждениях), педагогики (в детских учреждениях), ведомственной охраны, транспорта (автотранспорт, железнодорожный транспорт, авиация), спорта и пр. (часть вторая ст. 213, часть первая ст. 348.3 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н^[1] и т.д.).

Предварительный медицинский осмотр должны проходить работники, работающие вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ), на подземной работе (ст. 330.3 ТК РФ), в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если работник приехал из других регионов (ст. 324 ТК РФ).

Также предварительным медицинским осмотрам подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69, часть первая ст. 266 ТК РФ), и лица, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 213 ТК РФ, Приказ № 302н).

4. Гражданско-правовые договоры заключали? Инспектор обязательно проверит, не заключались ли вместо трудовых гражданско-правовые договоры, которые фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем.

5. Работник ознакомлен с приказом о приеме на работу? Содержание приказов о приеме на работу должно соответствовать условиям трудовых договоров. В приказе должна быть роспись работника в ознакомлении (ст. 68 ТК РФ).

6. С ЛНА работников ознакомили? При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при наличии) (часть третья ст. 68 ТК РФ). Инспектор обязательно это проверит.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 2 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО СОДЕРЖАНИЮ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ»

По этому чек-листу инспектор труда проверит, как работодатель выполняет требования ст. 57 ТК РФ – все ли обязательные условия и сведения отражены в трудовом договоре. А именно:

1. Основания для заключения срочных трудовых договоров. Такие основания установлены ст. 59 ТК РФ. Если не указать их в срочном трудовом договоре, проблем не избежать.

2. Указание на совместительство или сезонный характер работы. В трудовом договоре с совместителем нужно указать, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ), в трудовом договоре с сезонным работником – что работа носит сезонный характер (ст. 294 ТК РФ). В рамках чек-листа № 2 инспектор это проверит, не сомневайтесь.

3. Особенности оформления трудовых договоров частных агентств занятости. Частные агентства занятости, как правило, направляют работника к другому работодателю по договору о предоставлении персонала. В этом случае в трудовом договоре частных агентств занятости с работником должно быть условие, что работник выполняет определенные трудовым договором функции в интересах, под управлением и контролем физического (или юридического) лица, которое не является работодателем по этому трудовому договору (часть первая ст. 341.2 ТК РФ). Инспекция проверит, заключило ли частное агентство занятости дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, которого направляют на работу к другому работодателю. Проверяющего будет интересовать, прописаны ли в дополнительном соглашении сведения о принимающей стороне (часть восьмая ст. 341.2 ТК РФ):

- наименование принимающей стороны (Ф.И.О. физического лица);
- данные, удостоверяющие личность принимающей стороны – физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны;
- сведения о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

4. Особенности оформления трудовых договоров на микропредприятиях. Работодатель – субъект малого предпринимательства, отнесенный к микропредприятиям, может отказаться (полностью или частично) от принятия ЛНА. Однако в этом случае, заключая трудовой договор с работником, он должен использовать типовую форму трудового договора, утвержденную постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 3 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

Проверяя порядок и условия изменения трудового договора, инспекция по труду будет живо интересоваться:

1. Заключали дополнительное соглашение с работником при изменении условий труда? Инспектор проверит, есть ли соглашение об изменении

определенных сторонами условий трудового договора, в том числе при постоянном или временном переводе работника на другую работу. Соглашение должно быть заключено в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2. Есть ли письменное согласие работника при переводе на другую работу? Если работника переводили на другую работу, в том числе на работу, требующую более низкой квалификации, инспектор проверит, есть ли на то согласие работника или его просьба, оформленные письменно (ст. 72.1 ТК РФ).

Если работника временно переводили на другую работу, не обусловленную трудовым договором, проверяющий обратит внимание на оплату труда такого работника. Она должна быть в размере не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

3. При переводе работника на другую работу по состоянию здоровья письменное согласие запрашивали? Если работник нуждается в переводе на другую работу (в соответствии с медицинским заключением), не противопоказанную ему по состоянию здоровья, работодатель должен перевести его на другую работу (при ее наличии) с его письменного согласия (часть первая ст. 73 ТК РФ).

4. Об изменении условий трудового договора работника уведомили в срок? Инспектор обязательно проверит, уведомил ли работодатель работника о предстоящих изменениях условий трудового договора. Работодатель должен также объяснить причины таких изменений (как правило, организационные или технологические).

Проверит также, не нарушен ли срок уведомления (не позднее чем за два месяца). Если работник отказался от изменений условий трудового договора, инспектор заинтересуется, предложил ли работодатель в письменной форме такому работнику другую работу (ст. 74 ТК РФ).

5. Все ли вакансии предложили работнику? Если работника отстранили от работы на основании абзаца шестого части первой ст. 76 ТК РФ, инспектор проверит, предложил ли работодатель работнику все вакансии (с учетом условий коллективного, трудового договора или соглашения). Оплату простоя работнику, кстати, также проверит (часть третья ст. 76 ТК РФ).

6. Дистанционному работнику отправили экземпляр соглашения об изменении условий договора? Инспектора обязательно заинтересует, отправил ли работодатель дистанционному работнику экземпляр соглашения о дистанционной работе. Несмотря на то что трудовой договор и дополнения к нему с дистанционным работником заключаются путем обмена электронными документами, экземпляр на бумажном носителе нужно отправить по почте заказным письмом с уведомлением (ст. 312.2 ТК РФ).

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 4 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОРЯДКА ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

По этому чек-листу инспектор проверит, не нарушил ли работодатель порядок прекращения трудового договора. Доказательствами того, что работодатель соблюдает порядок расторжения трудового договора, являются:

- письменное подтверждение своевременного уведомления работников о прекращении трудового договора (части первая и вторая ст. 81, ст. 178 ТК РФ);
- выплата выходного пособия при увольнении в размере двухнедельного среднего заработка в указанных в законе случаях (часть третья ст. 178, часть третья ст. 296, ст. 327.7 ТК РФ);

- выплата работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения. А также если нарушение этих правил не позволяет продолжить работу, при условии, что правила заключения трудового договора нарушил работодатель, а не работник (часть третья ст. 84 ТК РФ);
- соглашение сторон о расторжении трудового договора в письменной форме (ст. 78 ТК РФ);
- письменные заявления работников об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ);
- письменное мотивированное мнение профсоюза и соблюдение месячного срока с момента получения письменного мнения (ст. 373 ТК РФ) при увольнении члена профсоюза на основании п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание);
- согласие вышестоящего профсоюза и соблюдение месячного срока с момента получения такого согласия при увольнении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (часть первая ст. 374 ТК РФ);
- соблюдение запрета на увольнение работников в период временной нетрудоспособности или во время нахождения в отпуске (часть шестая ст. 81 ТК РФ);
- приказ о прекращении трудового договора, ознакомление с ним работника под роспись (либо акт об отказе от ознакомления с таким приказом).

Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись (часть вторая ст. 84.1 ТК РФ), на приказе должна быть соответствующая запись;

- выдача трудовой книжки или уведомление о необходимости явиться за ней либо дать согласие на отправку ее по почте (часть шестая ст. 84.1 ТК РФ);
- выдача работнику заверенных копий документов, связанных с работой (при письменном заявлении работника) (ст. 62 ТК РФ);
- расчет с работником при увольнении в день прекращения трудового договора (часть четвертая ст. 84.1 ТК РФ). Если работник в день увольнения не работал, рассчитать его следует не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 6 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА»

Не предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд запрещается (ст. 124 ТК РФ). Соблюдение этой нормы будет волновать инспектора в первую очередь.

В рамках этого чек-листа проверят также, предоставляет ли работодатель ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Также проверяющим нужно убедиться, что организация оплачивает ежегодные основные отпуска в размере среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). И оплачивает не позднее чем за три дня до его начала (часть девятая ст. 136 ТК РФ).

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 7 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ОБЩИХ ТРЕБОВАНИЙ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ И ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Соблюдению требований законодательства в сфере начисления и выплаты заработной платы посвящен один из самых объемных чек-листов с внушительным списком вопросов.

1. Заработную плату выплачиваете в полном размере? В первую очередь будет проверяться факт выплаты работникам заработной платы в полном размере, причитающемся в соответствии с требованиями соглашений, коллективного договора и трудовых договоров (абзац седьмой части второй ст. 22 ТК РФ).

2. Мнение профсоюза учли? Также проверят, учтено ли мнение профсоюза (при его наличии) при принятии ЛНА, устанавливающих системы оплаты труда (часть четвертая ст. 135 ТК РФ).

3. Зарплату правильно начисляете? Что касается выплаты заработной платы, проверяющий должен убедиться, что работодатель:

- сообщает каждому работнику в письменной форме о составных частях заработной платы (часть первая ст. 136 ТК РФ);

- утвердил форму расчетного листка с учетом мнения профсоюза (часть вторая ст. 136 ТК РФ);

- выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Конкретные даты выплаты заработной платы должны быть установлены в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или в трудовом договоре. Заработная плата должна выплачиваться не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начисляется (часть шестая ст. 136 ТК РФ);

- установил в ЛНА повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не менее чем на 4 % тарифной ставки (оклада) (часть вторая ст. 147 ТК РФ);

- оплачивает сверхурочную работу не менее чем за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (часть первая ст. 152 ТК РФ);

- оплачивает работу в выходной или нерабочий праздничный день в повышенном размере (ст. 153 ТК РФ); • оплачивает работу в ночное время в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ (ст. 154 ТК РФ);
- оплачивает простой (по вине работодателя) в размере не менее 2/3 средней заработной платы, рассчитанных пропорционально простоя (часть первая ст. 157 ТК РФ).

Проверяют и то, сохраняет ли работодатель за работниками средний заработок, если они находятся в отпуске, на больничном и т.д., в соответствии с законодательством.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 8 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

Если в организации трудятся несовершеннолетние работники, инспектор проверит, соблюдаются ли права несовершеннолетних, а именно:

- трудовые договоры с лицами, не достигшими 16 лет, заключены для легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (ст. 63 ТК РФ);
- работодатель имеет письменное согласие одного из родителей и письменное согласие (разрешение) органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, не достигшим 15 лет (ст. 63 ТК РФ);
- трудовой договор от имени работника, не достигшего 14 лет, подписан родителем (ст. 63 ТК РФ);
- трудовой договор с лицом, не достигшим 14 лет, должен быть подписан одним из родителей с разрешения органа опеки и попечительства (часть четвертая ст. 63 ТК РФ) и т.д.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 9 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ»

По чек-листу № 9 проверяют содержание трудовых договоров с иностранными работниками и наличие следующих документов:

- разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание, вид на жительство постоянно проживающих в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства (ст. 327.2 ТК РФ);
- договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг на срок действия трудового договора (ст. 327.2 ТК РФ).

Проверяют также, соблюдаются ли требования законодательства при отстранении от работы временно пребывающего в РФ иностранного гражданина или лица без

гражданства (ст. 327.5 ТК РФ). Если срок действия разрешения на работу или патента, разрешения на временное проживание в РФ, вида на жительство в РФ или полиса добровольного медицинского страхования истек, работодатель должен расторгнуть трудовой договор по истечении одного месяца со дня наступления этих обстоятельств (ст. 327.6 ТК РФ).

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 10 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА ИНВАЛИДОВ»

По этому чек-листу инспектор проверит выполнение обязательных требований, регулирующих труд работников-инвалидов, в частности:

- продолжительность рабочего времени инвалидов I или II группы не должна превышать 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);
- заработная плата инвалидам I и II групп выплачивается в полном размере без учета сокращенной продолжительности рабочего времени (часть третья ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»[\[2\]](#));
- продолжительность ежедневной работы инвалида соответствует медицинскому заключению (ст. 94 ТК РФ);
- инвалиду созданы условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ);
- инвалиду предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в год (ст. 128 ТК РФ) на основании его письменного заявления и т.д.

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ № 11 «ПО ПРОВЕРКЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ»

Проверяющий должен убедиться, что трудовые функции работниц в организации не связаны с тяжелыми работами и работами во вредных или опасных условиях труда (ст. 253 ТК РФ). Работницы не должны поднимать и перемещать тяжести (часть вторая ст. 253 ТК РФ), превышающие предельно допустимые нормы, установленные постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

Будет проверяться также, как соблюдает работодатель требования законодательства при регулировании труда беременных женщин. Работодатель должен:

- предоставлять отпуск по уходу за ребенком по заявлению женщины или иного лица с семейными обязанностями (ст. 256 ТК РФ);
- выплачивать пособия по уходу за ребенком лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет (ч. 1 ст. 11.1, ст. 11.2, ч. 1, 8 ст. 13 и ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»[\[3\]](#)).

Кроме того, по этому чек-листу проверят, соблюдается ли запреты на направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе лиц с семейными обязанностями без их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ). Также инспектор должен убедиться, что работодатель не расторгал по своей инициативе трудовой договор с беременными женщинами и категориями лиц с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ).