**Основания для внеплановой проверки трудовой инспекции**

Внеплановая проверка охраны труда – неприятный сюрприз для работодателя. Обычно поводом для нее становится жалоба работника – закон не ограничивает в ее подаче ни работающий персонал, ни уволенных сотрудников. Претензии к работодателю они вправе изложить в заявлении и направить его в надзорный орган. Однако жалоба сотрудника – не единственное основание для проведения внеплановой проверки соблюдения трудового законодательства. Она может начаться и по другим причинам.

## Законодательные основы проведения внеплановых проверок инспекторами труда

Внеплановые проверки трудовой инспекции на 2019 год назначаются с учетом требований, содержащихся в следующих нормативных актах:

* Трудовой кодекс Российской Федерации – ст. 360 (изложены правила проведения разных видов проверок, предметом которых является соблюдение законодательства о труде);
* Федеральный закон № 294-ФЗ от 26.12.2008 о защите прав юрлиц и ИП при осуществлении госнадзора – ст. 10 (здесь представлены общие правила организации внеплановых проверок по разным предметам и основаниям);
* Административный регламент исполнения Рострудом надзорной функции за соблюдением трудового законодательства, утв. Приказом Минтруда РФ № 354н от 30.10.2012 – в разделе III описаны процедуры проведения и организации плановых и внеплановых проверок, а также меры, обеспечивающие устранение выявленных нарушений.

Еще одним регулирующим документом является Положение о госнадзоре за соблюдением трудового законодательства, утв. Постановлением Правительства № 875 от 01.09.2012. В частности, в п. 4 Положения, перечислено, что может стать предметом проверки трудовыми инспекторами, а в п.13 указаны правомочия контролеров во время проведения надзорных мероприятий.

## Внеплановая проверка трудовой инспекции: документарная и выездная

Внеплановая проверка, организуемая государственной инспекцией труда (сокращенно – ГИТ), бывает двух видов:

* документарная:
* выездная.

Документарная проверка проводится на территории ГИТ. Инспекторы запрашивают в организации или ИП необходимые документы, касающиеся трудовых отношений. В частности, это могут быть:

* [договоры с работниками](https://spmag.ru/articles/obrazec-trudovogo-soglasheniya-s-fizicheskim-licom), [коллективные договоры](https://spmag.ru/articles/obrazec-kollektivnogo-dogovora-na-2017-god);
* [платежные ведомости](https://spmag.ru/articles/unificirovannaya-forma-t-53-platezhnaya-vedomost), [расчетные листки](https://spmag.ru/articles/raschetnyy-listok);
* [график отпусков](https://spmag.ru/articles/grafik-otpuskov-na-2020-god);
* [Правила внутреннего распорядка компании](https://spmag.ru/articles/pravila-trudovogo-rasporyadka);
* [Положение о премировании работников](https://spmag.ru/articles/polozhenie-o-premirovanii-rabotnikov-obrazec) и [оплате труда](https://spmag.ru/articles/polozhenie-ob-oplate-truda-rabotnikov);
* [табели учета рабочего времени](https://spmag.ru/articles/zapolnenie-tabelya-ucheta-rabochego-vremeni), и т.д.

Запрошенную документацию проверяют на соответствие трудовому законодательству, правильность оформления, отсутствие ошибок и недостоверных сведений.

Внеплановая выездная проверка трудовой инспекции проводится на территории работодателя. Она необходима, когда по документам невозможно оценить, выполняет ли проверяемое лицо требования, установленные трудовым законодательством. Например, при выезде уточняется количество реально работающих сотрудников, как оборудованы рабочие места, и другая информация. Также выездная проверка требуется, если есть основания усомниться в достоверности и полноте представленной инспекторам документации.

## Основания для внеплановой проверки трудовой инспекции

Поводом для внеплановых проверок ГИТ могут стать (ст. 360 Трудового кодекса):

* окончание срока, в течение которого работодатель должен был устранить ранее выявленное нарушение;
* обращение работника (с изложением фактов нарушения его прав работодателем);
* письменный запрос сотрудника проверить условия и охрану труда на предприятии, где он работает;
* поступление сведений о допущенных нарушениях из различных источников, например, от чиновников других ведомств или из средств массовой информации (в сфере невыплаты зарплаты, уклонения от заключения трудового договора, несоблюдения требований по охране труда и т.д.);
* наличие приказа / распоряжения руководителя ГИТ (или его заместителя) о проведении проверки в отношении определенных работодателей, согласно поручениям Президента, Правительства РФ, по требованию прокурора.

Внеплановая проверка трудовой инспекции по жалобе работника проводится чаще, чем по другим основаниям. В заявлении он обязан достоверно указать свои персональные данные, так как анонимные обращения ГИТ не рассматривает. Но вправе попросить скрыть их от работодателя во время проверки (п. 2 ст. 358 Трудового кодекса). Отзыв жалобы не является поводом прекратить проверку или отменить ее результаты.

Работникам надзорного органа следует четко знать, когда проводится внеплановая проверка трудовой инспекции, в каких случаях она назначается. Так, если для проведения выездной проверки не имелось вышеперечисленных оснований, это является грубым нарушением со стороны инспекторов (ст. 20 закона № 294-ФЗ). Результаты, документально зафиксированные в ходе таких выездных мероприятий, признаются недействительными и подлежат отмене по заявлению проверяемого работодателя – они не служат доказательством выявленных нарушений трудового законодательства.

ГИТ должен [уведомить работодателя](https://spmag.ru/articles/uvedomlenie-o-provedenii-vneplanovoy-vyezdnoy-proverki) о предстоящей внеплановой проверке не менее чем за сутки, за исключением случаев, когда основанием внезапных выездных мероприятий является обращение работника по поводу нарушения его трудовых прав, заявления о нарушениях, влекущих угрозу причинения вреда жизни, здоровью работников, приведших к невыплате в срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее МРОТ (ст. 360 ТК РФ).

## Что проверяет трудовая инспекция при внеплановой проверке

Трудовые инспекторы вправе проверить:

* полностью и своевременно ли выплачивается зарплата;
* соблюдаются ли требования по охране труда;
* доступны ли рабочие места для сотрудников с инвалидностью;
* устранены ли работодателем ранее выявленные нарушения;
* исполняется ли трудовое законодательство в других сферах.

Если во время внеплановых проверок ГИТ обнаружатся нарушения, их вносят в соответствующий акт. Также они фиксируются в протоколе об административном правонарушении, на основании которого работодатели или должностные лица привлекаются к ответственности (например, по ст.5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ). Работодателю выдается предписание об устранении выявленных нарушений в определенный срок.