

Валерия ИВАНОВА, юрист



МОЖЕТ ЛИ ОРГАН ГОСТРУДА ПРОВЕРЯТЬ СЕЛЬХОЗПРЕДПРИЯТИЕ В ОТСУТСТВИЕ ДИРЕКТОРА?

Инспекторы органа Гоструда пришли на сельхозпредприятие с внеплановой проверкой. Однако директор находится на больничном. В связи с этим возникает ряд вопросов: вправе ли инспекторы приступить к проверке, как действовать в такой ситуации, можно ли перенести срок проверки?

Чтобы ответить на эти вопросы, обратимся к Закону от 05.04.07 г. № 877-V «Об основных принципах государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности» (далее – Закон № 877). Ведь именно этот нормативный акт определяет правовые и организационные основы, принципы и порядок осуществления государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности, полномочия органов госнадзора (контроля), их должностных лиц во время проверок. Органы Гоструда являются одними из органов госнадзора (контроля).

Согласно ч. 11 ст. 4 Закона № 877 плановые и внеплановые проверки предприятия **должны проводиться в присутствии** руководителя или уполномоченного лица. То есть, если руководитель отсутствует, представлять сельхозпредприятие во взаимоотношениях с проверяющими должно уполномоченное им лицо.

Но что делать, если руководитель заболел либо уехал в командировку (отсутствует по уважительной причине), но до этого никого не уполномочил представлять интересы предприятия? На практике это весьма распространенная ситуация, ведь руководитель не может заранее знать, когда он заболеет либо когда орган Гоструда решит внепланово проверить предприятие.

Формально оснований для изменения срока проверки нет. Закон № 877 и другие нормативно-правовые акты **не предусматривают** возможности переноса срока проверки в связи с отсутствием руководителя, даже по уважительной причине.

Но не забывайте про человеческий фактор (понимание со стороны инспектора). Можно обратиться к проверяющим с просьбой перенести проверку до выздоровления/возвращения из командировки директора. Либо за это время оформить полномочия представителя предприятия.

Таким образом, сельхозпредприятию следует **письменно обратиться** к руководителю органа Гоструда **с просьбой о переносе срока проверки** (наименование органа Гоструда и Ф. И. О. начальника указаны в направлении на проверку). Форма такого обращения законодательно не установлена, поэтому оно составляется произвольно. Обращение можно вручить под подпись инспектору, который пришел с проверкой на предприятие. Подписать обращение от имени сельхозпредприятия может, например, главный бухгалтер либо лицо, уполномоченное подписывать такого рода документы. Печать проставляется при наличии.

Также **рекомендуем** в обращении указывать:

- причину отсутствия директора и дату, с которой он отсутствует (например, дату, с которой он находится на больничном). Если руководитель уехал в командировку, то к обращению следует приложить копию приказа о командировке;
- дату, когда директор сможет присутствовать при проведении проверки. Это может быть дата предполагаемого выздоровления, возвращения из командировки либо дата оформления полномочий его представителя;
- просьбу о переносе начала проверки, обосновав ее нормами ч. 11 ст. 4 Закона № 877.

Подытожим: проверяющие Гоструда не обязаны переносить срок проверки. Но они могут пойти навстречу предприятию, если директор отсутствует по уважительной причине. Просьбу о переносе проверки на некоторое время следует оформить письмом (в произвольном виде) на имя начальника органа Гоструда.

Также учтите, чтобы ваши действия не сочли недопуском к проведению проверки, срок переноса

проверки должен быть, во-первых, минимальным, а во-вторых, обоснованным.

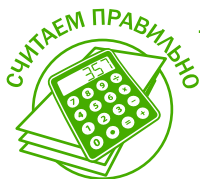
Напомним, ст. 265 КЗоТ предусмотрена ответственность в виде штрафа:

- за недопуск к проверке по вопросам соблюдения законодательства о труде, создание препятствий в проведении проверки – в трехкратном размере минимальной заработной платы (далее – МЗП), установленной законом на момент выявления нарушения;
- за фактический допуск работника к работе без оформления трудового договора (контракта), оформление работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы в течение полного рабочего

времени и выплату зарплаты (вознаграждения) без начисления и уплаты ЕСВ и налогов – в 100-кратном размере МЗП, установленной законом на момент выявления нарушения.

Итак, чтобы вам не пришлось уговаривать проверяющих перенести проверку и не подвергать себя риску быть оштрафованным, заранее определите лицо, уполномоченное представлять интересы сельхозпредприятия в случае проверки органом Гоструда, и надлежащим образом оформите его полномочия. Сделать это можно, издав приказ по предприятию, а перечень полномочий уточнить в доверенности, которая выдается на бланке предприятия с подписью директора и печатью (при наличии).

Мирослава ГАЙДУК, консультант по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения.



КАК ИНДЕКСИРОВАТЬ ЗАРПЛАТУ, ЕСЛИ РАБОТНИКА ПЕРЕВЕЛИ НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ?

На предприятии работают два водителя автотранспортных средств с окладом 4 500 грн. На зимний период с 01.12.18 г. в связи с отсутствием объемов работ их перевели на должность сторожа с окладом 3 800 грн. Последнее повышение зарплаты по должности водителя было в январе 2018 года, а по должности сторожа – в мае 2018 года. Как посчитать зарплату переведенным работникам в декабре? Как зарплату проиндексировать в декабре, а затем в марте, когда работников опять переведут на должность водителя? Как отразить такой перевод в Отчете по ЕСВ?

Прежде всего напомним, что перевести работника на другую должность можно на временную либо постоянную работу (ст. 32, 32 КЗоТ). Перевод должен проводиться с согласия работника. Без согласия перевести работника на другую работу можно на срок до одного месяца в форс-мажорных случаях (аварии, стихийные бедствия и т. п.). Также на срок до месяца можно перевести работника на другую работу в случае простоя, но с согласия работника (ст. 34 КЗоТ).

Перевод на больший срок возможен только с согласия работника и в порядке изменения существенных условий труда с предупреждением не позднее чем за два месяца (ч. 3 ст. 32 КЗоТ).

Поскольку в рассмотренном случае работников переводят на зимний период, то есть на срок более одного месяца, имеет место перевод на

другую постоянную работу. Напомним, что о предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работников не позднее чем за два месяца. Кроме того, работники переведены на нижеоплачиваемую должность. Исходя из этих условий ответим на заданные вопросы.

Покажем расчет зарплаты переведенных работников (сторожей).

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в течение двух недель со дня перевода за ним сохраняется предыдущий средний заработок (ч. 1 ст. 114 КЗоТ).

Среднемесячный заработок исчисляется исходя из выплат за последние два календарных месяца работы, предшествующих месяцу перевода (п. 1, 2 Порядка исчисления средней заработной платы,