

Валерія ІВАНОВА, юрист



ЧИ МОЖЕ ОРГАН ДЕРЖПРАЦІ ПЕРЕВІРЯТИ СІЛЬГОСППІДПРИЄМСТВО ЗА ВІДСУТНОСТІ ДИРЕКТОРА?

Інспектори органу Держпраці прийшли на сільгосппідприємство з позаплановою перевіркою. Однак директор перебуває на лікарняному. У зв'язку із цим виникає низка запитань: чи мають право інспектори приступити до перевірки, як діяти в такій ситуації, чи можна перенести строк перевірки?

Щоб відповісти на ці запитання, звернемося до Закону від 05.04.07 р. № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі – Закон № 877). Адже саме цей нормативний акт визначає правові та організаційні основи, принципи та порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів держнагляду (контролю), їх посадових осіб під час перевірок. Органи Держпраці є одними з органів держнагляду (контролю).

Згідно із ч. 11 ст. 4 Закону № 877 планові та позапланові перевірки підприємства **повинні проводитися в присутності** керівника або уповноваженої особи. Тобто, якщо керівник відсутній, представляти сільгосппідприємство у взаємовідносинах із перевіряючими повинна вповноважена ним особа.

Але що робити, якщо керівник захворів або виїхав у відрядження (відсутній із поважної причини), але до цього нікого не вповноважив представляти інтереси підприємства? На практиці це досить поширена ситуація, адже керівник не може заздалегідь знати, коли він занедужає або коли орган Держпраці вирішить позапланово перевірити підприємство.

Формально підстав для зміни строку перевірки немає. Закон № 877 та інші нормативно-правові акти **не передбачають** можливості перенесення строку перевірки у зв'язку з відсутністю керівника, навіть із поважної причини.

Але не забувайте про людський фактор (розуміння з боку інспектора). Можна звернутися до перевіряючих із проханням перенести перевірку до відпустки/повернення з відрядження директора. Або за цей час оформити повноваження представника підприємства.

Таким чином, сільгосппідприємству слід **письмово звернутися** до керівника органу Держпраці **із проханням про перенесення строку перевірки** (найменування органу Держпраці та П. І. Б. начальника зазначені в направленні на перевірку). Форма такого звернення законодавчо не встановлена, тому воно складається довільно. Звернення можна вручити під підпис інспектору, який прийшов із перевіркою на підприємство. Підписати звернення від імені сільгосппідприємства може, наприклад, головний бухгалтер або особа, уповноважена підписувати такого роду документи. Печатка проставляється при наявності.

Також **рекомендуємо** у зверненні вказувати:

- причину відсутності директора та дату, з якої він відсутній (наприклад, дату, з якої він перебуває на лікарняному). Якщо керівник виїхав у відрядження, то до звернення слід додати копію наказу про відрядження;
- дату, коли директор зможе бути присутнім при проведенні перевірки. Це може бути дата передбачуваного відпустання, повернення з відрядження або дата оформлення повноважень його представника;
- прохання про перенесення початку перевірки, обґрунтувавши її нормами ч. 11 ст. 4 Закону № 877.

Підсумуємо: перевіряючі Держпраці не зобов'язані переносити строк перевірки. Але вони можуть піти на зустріч підприємству, якщо директор відсутній із поважної причини. Прохання про перенесення перевірки на якийсь час слід оформити листом (у довільному вигляді) на ім'я начальника органу Держпраці.

Також урахуйте, щоб ваші дії не порахували недопущенням до проведення перевірки, строк перенесення перевірки повинен бути, по-перше, мінімальним, а по-друге, обґрунтованим.

Нагадаємо, ст. 265 КЗпП передбачена відповідальність у вигляді штрафу:

- за недопущення до перевірки з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у проведенні перевірки – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати (далі – МЗП), установлені законом на момент виявлення порушення;
- за фактичне допущення працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у випадку фактичного виконання

роботи протягом повного робочого часу та виплату зарплати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ і податків – у 100-кратному розмірі МЗП, установлені законом на момент виявлення порушення.

Отже, щоб вам не довелося вмовляти перевіряючих перенести перевірку та не піддавати себе ризику бути оштрафованим, заздалегідь визначте особу, уповноважену представляти інтереси сільгосппідприємства у випадку перевірки органом Держпраці, і належним чином оформіть його повноваження. Зробити це можна, видавши наказ по підприємству, а перелік повноважень уточнити в довіреності, яка видається на бланку підприємства з підписом директора та печаткою (при наявності).

Мирослава ГАЙДУК, консультант із питань бухгалтерського обліку та оподаткування



ЯК ІНДЕКСУВАТИ ЗАРПЛАТУ, ЯКЩО ПРАЦІВНИКА ПЕРЕВЕЛИ НА ІНШУ ПОСАДУ?

На підприємстві працюють два водії автотранспортних засобів з окладом 4 500 грн. На зимовий період із 01.12.18 р. у зв'язку з відсутністю обсягів робіт їх перевели на посаду сторожа з окладом 3 800 грн. Останнє підвищення зарплати за посадою водія було в січні 2018 року, а за посадою сторожа – у травні 2018 року. Як порахувати зарплату переведеним працівникам у грудні? Як зарплату проіндексувати в грудні, а потім у березні, коли працівників знову переведуть на посаду водія? Як відобразити таке переведення у Звіті з ЄСВ?

Насамперед нагадаємо, що перевести працівника на іншу посаду можна на тимчасову або постійну роботу (ст. 32, 32 КЗпП). Переведення повинне проводитися зі згоди працівника. Без згоди перевести працівника на іншу роботу можна на строк до одного місяця у форс-мажорних випадках (аварії, стихійне лихо і т. п.). Також на строк до місяця можна перевести працівника на іншу роботу в разі простою, але зі згоди працівника (ст. 34 КЗпП).

Переведення на більший строк можливе тільки зі згоди працівника і в порядку зміни істотних умов праці з попередженням не пізніше ніж за два місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

Оскільки в розглянутому випадку працівників переводять на зимовий період, тобто на строк

більше одного місяця, має місце переведення на іншу постійну роботу. Нагадаємо, що про майбутні зміни роботодавець зобов'язаний повідомити працівників не пізніше ніж за два місяці. Крім того, працівників переведено на нижчеоплачувану посаду. Виходячи із цих умов відповімо на поставлені запитання.

Покажемо розрахунок зарплати переведених працівників (сторожів).

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу протягом двох тижнів із дня переведення за ним зберігається попередній середній заробіток (ч. 1 ст. 114 КЗпП).

Середньомісячний заробіток обчислюється виходячи з виплат за останні два календарних мі-