



Плановые и внеплановые проверки ГИТ: что проверяют, находят и как избежать штрафов



В «Справочнике кадровика» № 7, 2018

*Если у вас нет подписки, оформите
демодоступ: e.spravkadroverka.ru*

- 1. Какая привычная фраза в условии об оплате труда дорого обойдется компании*
- 2. Когда инспектор отменит приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности*
- 3. Когда гражданско-правовой договор признают трудовым*
- 4. За что и на сколько оштрафуют за нарушения в работе с персональными данными*
- 5. Когда документ признают недействительным*

*Какая привычная фраза в условии об
оплате труда дорого обойдется
компании*

ТАК НЕЛЬЗЯ



...не позднее 27-го числа текущего месяца, а также не позднее 13-го числа месяца, следующего за отработанным

...в период с 21-го по 25-е число текущего месяца, а также в период с 6-го по 10-е число месяца, следующего за отработанным



ТАК НАДО



...27-го числа текущего месяца, а также 13-го числа месяца, следующего за отработанным

Неправильно
сформулируете условие
о дате выплаты
зарплаты



Заплатите штраф
50 тыс. рублей
(ч. 1 ст. 5.27 КоАП)

К чему еще придерется инспектор ГИТ, когда очевидных нарушений у вас нет, а план по штрафам

В [«Справочник кадровика» № 7, 2018, с. 82](#)

e.spravkadroverka.ru/653642

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadroverka.ru

Когда инспектор отменит приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности

ТАК НЕЛЬЗЯ



указывать в основании к приказу документы, которые фиксируют проступок и созданы ранее, чем за месяц до приказа о взыскании



- 30.07.2018 **ПРИКАЗ** № 78-к
- Об объявлении выговора Иванову О.А.
- ...
- ❌ Основание: объяснительные записки Иванова О.А. от 28.07.2018 № 35; акты от 09.06.2018 № 23, от 20.06.2018 № 24, от 03.07.2018 № 25, от 11.07.2018 № 26, от 18.07.2018 № 27.
 - ✅ Основание: объяснительная записка Иванова О.А. от 28.07.2018 № 35; акты от 03.07.2018 № 25, от 11.07.2018 № 26, от 18.07.2018 № 27.

ТАК НАДО



указывать в основании к приказу документы, которые фиксируют проступок и созданы не ранее, чем за месяц до приказа о взыскании



Укажете в основании
к приказу документы,
которые фиксируют
проступок и созданы
ранее, чем за месяц
до приказа о
взыскании



Заплатите штраф
50 тыс. рублей
(ч. 1 ст. 5.27 КоАП)

К чему еще придержется инспектор ГИТ, когда очевидных нарушений у вас нет, а план по штрафам

В [«Справочник делопроизводителя» № 7, 2018, с. 82](#)

e.spravkadroverka.ru/653642

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadroverka.ru

Когда гражданско-правовой договор признают трудовым

Шаг 1. Разберитесь в ситуации

Заключайте гражданский договор

Можете
сформулировать
для кандидата
конкретное
поручение

Можете
ограничить
кандидата по
времени

Можете
описать результат
и определить цену
работы

Шаг 1. Разберитесь в ситуации

Заклучайте трудовой договор

Можете описать
функцию

Понимаете, что ее
нужно выполнять
постоянно

Готовы платить
за нее дважды
в месяц

Шаг 2. Взвесьте «за» и «против»

Законный выход в ситуации, когда обстоятельства вынуждают заключить гражданский договор, хотя по признакам нужен работник по трудовому договору

Заклучить гражданский договор, по которому исполнитель будет выполнять определенный объем работы за вознаграждение



КАК ЗАКЛЮЧИТЬ ГРАЖДАНСКИЙ ДОГОВОР ВМЕСТО ТРУДОВОГО

Шаг 3. Правильно пропишите условия договора

Что писать в гражданском договоре

опишите поручение
или услугу, укажите
объем и период
работы

определите период,
в течение которого
исполнитель должен
выполнить поручение
или оказать услугу

укажите, что
исполнитель в случае
виновного причинения
вреда полностью
возмещает ущерб

включите условие о
сдельной оплате

Предмет гражданского договора

...

1.1. Исполнитель по заданию Заказчика обязуется выполнить работы по литературному редактированию и оформлению 20 статей для сайта Заказчика.

1.2. Заказчик обязуется принять и оплатить статьи, переданные Исполнителем, в срок и согласно тарифам, которые приведены в приложении № 1 к настоящему Договору.

Предмет трудового договора

...

1.1. Работник принимается на работу в Общество с ограниченной ответственностью «Премьера» в отдел интернет-проектов на должность редактора сайта.

1.2. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания — три месяца со дня фактического начала работы.



Кто может обратиться в суд: исполнитель по договору, ГИТ, ФСС, ФНС → ч. 1 ст. 19.1 ТК



Что сделает ФНС:

Доначислит обязательные страховые взносы, штрафы и пени



Что сделает ГИТ:

Оштрафует компанию

до **100 000 ₽**

→ ч. 4 ст. 5.27 КоАП

Если нарушение повторное — оштрафует компанию

на **200 000 ₽**,
руководителя дисквалифицирует на срок до 3 лет

→ ч. 5 ст. 5.27 КоАП



Что сделает суд:

Признает гражданский договор трудовым

Трудовые отношения возникли со дня, когда исполнитель начал работать по гражданскому договору



Что должен сделать работодатель по решению суда:



1. Предоставить работнику отпуск за период работы по гражданскому договору



2. Оплатить переработки с компенсацией за задержку выплат за период работы по гражданскому договору



3. Компенсировать работнику моральный вред



4. Оформить документы по личному составу

**Как заключить в гражданский договор вместо
трудового, чтобы не было проблем**

В [«Справочнике кадровика» № 7, 2018, с. 12](#)

e.spravkadrovika.ru/653630

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru

За что и на сколько оштрафуют за нарушения в работе с персональными данными

Как организовать работу с персональными данными

выложите на сайт компании
Политику о персональных
данных

скорректируйте Политику
по рекомендациям
Роскомнадзора

обяжите работников писать
заявления, если они хотят,
чтобы вы передали их
персданные

не передавайте третьим лицам
персданные работника без его
письменного согласия

не берите у сотрудника
универсальное согласие на
обработку персданных

оставьте в личных делах
документы, по которым не
достигли цели обработки
персданных

Общество с ограниченной ответственностью
«Премьера» (ООО «Премьера»)
ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом ООО «Премьера»
от 01.09.2017 № 143

Москва

о Политике ООО «Премьера»
в отношении обработки персональных данных

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Общество с ограниченной ответственностью «Премьера» (ООО «Премьера»), выполняя требования Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и на основании Рекомендаций Роскомнадзора по составлению документа, определяющего политику оператора в отношении обработки персональных данных, в порядке, установленном Федеральным законом № 152-ФЗ, публикует в свободном доступе настоящую Политику в отношении обработки персональных данных и сведения о реализуемых требованиях к защите персональных данных.

...

Начальник отдела кадров
Мнение профкома учтено
(протокол от 28.08.2017 № 3-проф)



А.А. Громова

СОГЛАСИЕ

на обработку персональных данных

№ _____

Москва

Я, Фамилия Имя Отчество, паспорт серии _____, номер _____, выдан _____, проживающий по адресу _____, в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» даю согласие Обществу с ограниченной ответственностью «Премьера» (ООО «Премьера»), расположенному по адресу: Москва, Старая площадь, д. 3/1, на обработку моих персональных данных для _____.

ООО «Премьера» может _____ мои персональные данные: _____.



Согласие действует с _____ по _____.

Я предупрежден о том, что в любое время могу письменно отозвать настоящее Согласие.

Наименование должности

Личная подпись

И.О. Фамилия

 Предупреждение  Штраф

Нарушение



Компания



Должностное лицо

Обработали персональные данные
в не предусмотренных законом случаях

 или  от **30 000**
до **50 000** ₹

 или  от **5000**
до **10 000** ₹

Обработали персональные данные
не с той целью, для которой их собирали

 или  от **30 000**
до **50 000** ₹



 или  от **5000**
до **10 000** ₹

По требованию работника не уточнили,
не заблокировали или не уничтожили
персональные данные, которые:

- являются неполными или неточными;
- устарели или были получены незаконно;
- не нужны для заявленной цели обработки

 или  от **25 000**
до **45 000** ₹

 или  от **4000**
до **10 000** ₹

 Предупреждение  Штраф

Нарушение

Уничтожили, изменили, заблокировали, скопировали, распространили и т. п. персональные данные, обрабатываемые без средств автоматизации, на материальных носителях

Не проинформировали работника об обработке его персональных данных

Обработали персональные данные без письменного согласия работника, когда такое требование предусмотрено законом



Компания



Должностное лицо

 или  от 25 000 до 50 000 ₽



 или  от 4000 до 10 000 ₽

 или  от 20 000 до 40 000 ₽

 или  от 4000 до 6000 ₽

 от 15 000 до 75 000 ₽

 от 10 000 до 20 000 ₽

 Предупреждение  Штраф

Нарушение

Не включили в согласие на обработку персональных данных установленные законом сведения

Не обеспечили свободный доступ к документу, который определяет политику в отношении обработки персональных данных


Не обеспечили свободный доступ к сведениям о реализуемых требованиях к защите персональных данных



Компания



Должностное лицо

 от 15 000
до 75 000 ₽

 от 10 000
до 20 000 ₽

 или  от 15 000
до 30 000 ₽

 или  от 3000
до 6000 ₽

 или  от 15 000
до 30 000 ₽

 или  от 3000
до 6000 ₽

**Как организовать работу с персональными данными,
чтобы было удобно вам и безопасно для компании**

В [«Справочнике кадровика» № 7, 2018, с. 50](#)

e.spravkadroverka.ru/653638

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadroverka.ru

*Когда документ признают
недействительным*

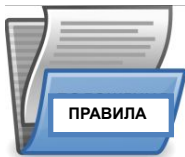


ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»

утв. приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст, от 25.05.2017 № 435-ст

Какие изменения ввел Росстандарт?

Изложил
правила,
по которым
нужно
оформлять документы



Ввел
4 новых
реквизита



Изменил правила,
по которым
нужно оформлять
10 реквизитов,
которые
предусматривал
ГОСТ Р 6.30-2003



НОВЫЕ
РЕКВИЗИТЫ

ОТДЕЛ КАДРОВ

наименование
структурного подразделения



наименование
должностного лица



гриф
ограничения
доступа к документу



отметка об
электронной подписи

Документ признают недействительным, если

ошибетесь в названии
компании

забудете поставить
дату

неправильно укажете
место создания

Чтобы быстро и правильно оформлять кадровые документы

утвердите
**Инструкцию по кадровому
делопроизводству**

Инструкция по кадровому делопроизводству по

В [«Справочнике кадровика» № 7, 2018, с. 62](#)
новому ГОСТу

e.spravkadrovika.ru/647853

С 1 июля новый ГОСТ. Что поправить в кадровых

В [«Справочнике кадровика» № 6, 2018, с. 56](#)
документах

e.spravkadrovika.ru/646916

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru