

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



ГДЕ ЧИТАТЬ ПОДРОБНЕЕ

В «Справочнике кадровика» № 7, 2018

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

КАКИЕ ВОПРОСЫ РАССМОТРИМ

- 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

ВОПРОС 1

Какая привычная фраза в условии об оплате труда дорого обойдется компании

КАК СФОРМУЛИРОВАТЬ УСЛОВИЕ О ДАТЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРПЛАТЫ



...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



В ЧЕМ ИНСПЕКТОР ОБВИНИТ КОМПАНИЮ

пеправильно сформулируете условие о дате выплаты

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

ГДЕ ПОЛУЧИТЬ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

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

в <u>«Справочни**съцелъровиадю**№ 7, 2018, с. 82</u> e.spravkadrovika.ru/653642

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru

ВОПРОС 2

Когда инспектор отменит приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности

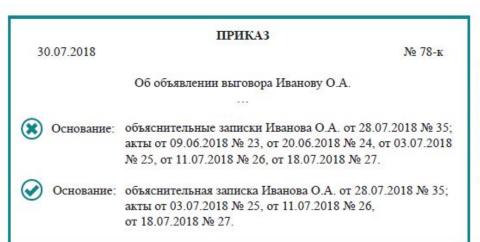
КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ-ОСНОВАНИЯ УКАЗЫВАТЬ В ПРИКАЗЕ О ВЗЫСКАНИИ





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





ТАК НАДО



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



В ЧЕМ ИНСПЕКТОР ОБВИНИТ КОМПАНИЮ

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)

ГДЕ ПОЛУЧИТЬ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

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

в <u>«Справочни**сделатовиадю**№ 7, 2018, с. 82</u> e.spravkadrovika.ru/653642

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru

вопрос 3

Когда гражданско-правовой договор признают трудовым



Шаг 1. Разберитесь в ситуации





Шаг 1. Разберитесь в ситуации





Шаг 2. Взвесьте «за» и «против»

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

Заключить 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

включите условие о сдельной оплате

определите период, в течение которого исполнитель должен выполнить поручение или оказать услугу укажите, что исполнитель в случае виновного причинения вреда полностью возмещает ущерб

ПРЕДМЕТ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

٠..

- 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.

ЧТО ГРОЗИТ КОМПАНИИ, ЕСЛИ НЕ ДОКАЖЕТ, ЧТО ГРАЖДАНСКИЙ ДОГОВОР ВМЕСТО ТРУДОВОГО ЗАКЛЮЧИЛА ЗАКОННО



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



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



3. Компенсировать работнику моральный вред



4. Оформить документы по личному составу



ГДЕ ПОЛУЧИТЬ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

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

в <u>«Справочнике кадровика» № 7, 2018, с. 12</u> e.spravkadrovika.ru/653630

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru

ВОПРОС 4

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



В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ

Как организовать работу с персональными данными

выложите на сайт компании Политику о персональных данных не передавайте третьим лицам персданные работника без его письменного согласия

скорректируйте Политику по рекомендациям Роскомнадзора

не берите у сотрудника универсальное согласие на обработку персданных

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

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

Положение о политике в отношении обработки персональных данных

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) The

А.А. Громова

Шаблон

Согласия на обработку персональных данных

	СОГЛАСИЕ		
на обработн	ку персональных да	инных	
<u> </u>	Москва		№
Я, Фамилия Имя Отчество, паспорт серии, щий по адресу, № 152-ФЗ «О персональных данных» даю согла (ООО «Премьера»), расположенному по адресу нальных данных для	в соответствии со ст сие Обществу с огр : Москва, Старая пл	гатьей 9 Федерального аниченной ответствен	о закона от 27.07.2000 нностью «Премьера»
ООО «Премьера» может		мои по	ерсональные данные
Согласие действует с по	•		16 5

Наименование должности

Личная подпись

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

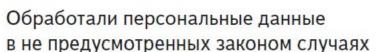
И.О. Фамилия

Сколько «стоят» нарушения в работе с персональными данными

Предупреждение







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

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



















Сколько «стоят» нарушения в работе с персональными данными

Предупреждение







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

0 или Р от 4000 ₽

Сколько «стоят» нарушения в работе с персональными данными

Предупреждение



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











Должностное лицо







ГДЕ ПОЛУЧИТЬ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

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

в «Справочнике кадровика» № 7, 2018, с. 50

e.spravkadrovika.ru/653638

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru

ВОПРОС 5

Когда документ признают недействительным

С КАКОГО ДНЯ НУЖНО ПРИМЕНЯТЬ НОВЫЙ ГОСТ



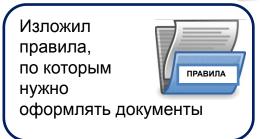
ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»

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



ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О НОВОМ ГОСТ

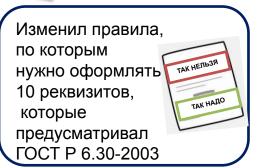
Какие изменения ввел Росстандарт?





Ввел

4 новых



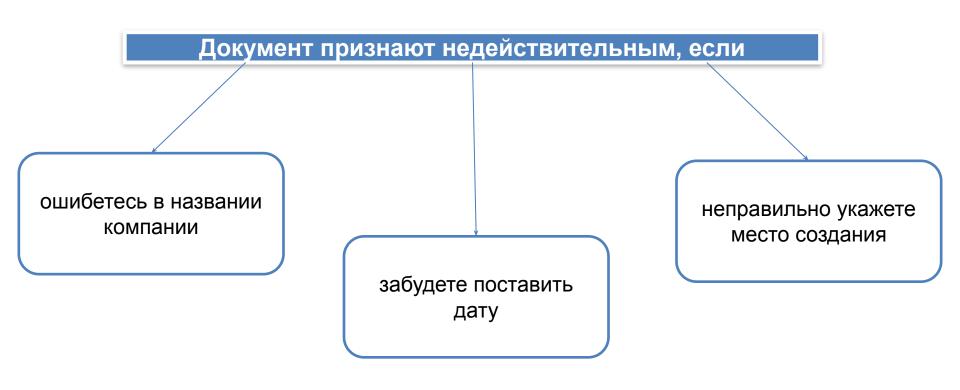


новый гост



Подробнее в «Справочник кадровика» № 6, 2018 С. 56







Чтобы быстро и правильно оформлять кадровые документы

утвердите **Инструкцию по кадровому делопроизводству**



ГДЕ ПОЛУЧИТЬ ПОДРОБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ

Инструкция по кадровому делопроизводству по

в <u>«Справочни**Ке Ramy**оБ**Р**(**СТуу**№ 7, 2018, с. 62</u> e.spravkadrovika.ru/647853

С 1 июля новый ГОСТ. Что поправить в кадровых

в <u>«Справочник**ецьжуроеника»** № 6, 2018, с. 56</u> e.spravkadrovika.ru/646916

Если у вас нет подписки, оформите демодоступ:

e.spravkadrovika.ru