

Державна служба України з питань праці (Держпраці) є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Також перевірки можуть проводитись: 1) ДФС з метою перевірки дотримання податкового законодавства органи доходів і зборів теж мають право контролювати додержання законодавства про працю — на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування (ч. 2 ст. 259 КЗпП). 2) ЦОВВ До переліку контролюючих органів з питань праці віднесено і центральні органи виконавчої влади (ЦОВ), хоча сфера їх повноважень в цій частині обмежується підприємствами, установами і організаціями, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні (ч. 2 ст. 259 КЗпП). 3) ОМС при здійсненні повноважень у сфері контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення можуть проводити перевірки: на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідної територіальної громади (ч. 2 ст. 17). на підприємствах, в установах та організаціях, що не перебувають у комунальній власності, а також фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників (ч. 3 ст. 18). За статтею 18 Закону про місцеве самоврядування, перевірки суб'єктів господарювання, що не перебувають у комунальній власності, можуть провадитися з питань здійснення делегованих ОМС повноважень органів виконавчої влади. Таке делегування закріплено в Конституції: ОМС можуть надаватися законом окремі повноваження органів виконавчої влади (ч. 3 ст. 143 Конституції України). Повноваження щодо: здійснення на відповідних територіях контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством; 1) накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому

законодавством надано виконавчим органам міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад (ч. 3 ст. 34 Закону про місцеве самоврядування). Закон про місцеве самоврядування закріплює за ОМС право проводити перевірки і накладати штрафи, але реалізувати це право виконавчі органи зможуть лише після затвердження відповідного Порядку проведення перевірок і накладення штрафів.

Відповідно до п. 5, 6 ч. 6 Положення про Державну службу України з питань праці, співробітники цього органу мають право безперешкодно проводити без попереднього повідомлення в будь-яку робочу годину доби перевірки виробничих, службових, адміністративних приміщень та об'єктів виробництва фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, експлуатують машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, та фіксувати факти порушення законодавства.

Відповідно до Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів, перевірки можуть бути плановими та позаплановими, а також можуть здійснюватися за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або у приміщенні органу державного нагляду (контролю).

Планові перевірки проводяться з періодичністю, яка визначається відповідно до Критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності суб'єктами господарювання затверджені Постановою КМУ від 17.11.2010 року №1059. До суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику відносяться суб'єкти:

1) які мають заборгованість із виплати заробітної плати більше 60 календарних днів; 2) із чисельністю до 50 осіб включно, у яких 60 і більше відсотків працівників одержують заробітну плату на рівні або нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати; 3) із чисельністю від 51 до 250 осіб включно, у яких 45 і більше відсотків працівників одержують заробітну плату на рівні або нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати; 4) із чисельністю 251 та більше осіб, у яких 30 і більше відсотків працівників одержують заробітну

плату на рівні або нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати; 5) кількість найманих працівників яких недостатня для існуючого обсягу виробництва (виконання робіт, надання послуг); 6) у яких за результатами останньої планової або позапланової перевірки виявлено грубі порушення вимог законодавства про працю, що мають ознаки злочинів, передбачених статтями 172, 173 і 175 [Кримінального кодексу України](#); 7) у яких розбіжності між фактичними показниками чисельності працюючих і заробітної плати та показниками звітності, поданої до органів державної влади, становлять 10 і більше відсотків.

До суб'єктів господарювання із середнім ступенем ризику відносяться суб'єкти: 1) які виплачують заробітну плату з порушенням строків виплати заробітної плати від 30 до 60 днів включно; 2) із чисельністю до 50 осіб включно, у яких заробітну плату на рівні або нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати одержують 45 і більше, але менше 60 відсотків працівників; 3) із чисельністю від 51 до 250 осіб включно, у яких заробітну плату на рівні або нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати одержують більше 30, але менше 45 відсотків працівників; 4) із чисельністю 251 та більше осіб, у яких заробітну плату на рівні або нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати одержують більше 15, але менше 30 відсотків працівників; 5) у яких за результатами останньої планової або позапланової перевірки виявлено порушення вимог законодавства про працю, за якими посадові особи суб'єкта господарської діяльності притягалися до адміністративної відповідальності; 6) у яких розбіжності між фактичними показниками чисельності працюючих і заробітної плати та показниками звітності, поданої до органів державної влади, становлять більш як 4, але менш як 10 відсотків.

До суб'єктів господарювання із незначним ступенем ризику відносяться суб'єкти, що не віднесені до суб'єктів господарювання з високим і середнім ступенем ризику.

Планові перевірки суб'єктів господарювання, пов'язані з державним наглядом (контролем) у сфері додержання вимог законодавства про працю, проводяться: з високим ступенем ризику - не частіше ніж один раз на рік; із середнім ступенем ризику - не частіше ніж один раз на два роки; з незначним ступенем ризику - не частіше ніж один раз на п'ять років.

Позапланова перевірка проводиться незалежно від кількості раніше проведених перевірок за наявності таких підстав:

1. подання суб'єктом господарювання письмової заяви про здійснення заходу державного нагляду (контролю) за його бажанням;
2. виявлення та підтвердження недостовірності даних, заявлених у документах обов'язкової звітності, поданих суб'єктом господарювання;
3. перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення планових заходів органом державного нагляду (контролю);
4. обґрунтоване звернення фізичної особи про порушення суб'єктом господарювання її законних прав;
5. неподання у встановлений термін суб'єктом господарювання документів обов'язкової звітності без поважних причин, а також письмових пояснень про причини, які перешкождали поданню таких документів;
6. настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання.

Крім того, посадові особи Держпраці можуть завітати на позапланову перевірку на підставі заяви від ДФС, Пенсійного фонду, Центру зайнятості, органу соцзахисту населення або якщо на вас наскаржились звільнені працівники, що ви допускаєте порушення трудового законодавства

Перелік питань, що підлягають перевірці, міститься в зразку Акту перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове соціальне страхування.

Загалом за порушення трудового законодавства передбачена дисциплінарна, адміністративна, матеріальна і фінансова відповідальність.

Адміністративна відповідальність

Порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 нмдг (від **510 до 1700 грн**) У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 100 до 300 нмдг (від **1700 до 5100 грн**)П. 1, 2 ст. 41 КпАП

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від **8500 до 17000 грн**) У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 1000 до 2000 нмдг (від **17000 до 34000 грн**)П. 3, 4 ст. 41 КпАП

Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від **51 до 170 грн**) Ст. 41-1 КпАП

Порушення чи невиконання колективного договору, угоди Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 50 до 100 нмдг (від **850 до 1700 грн**)Ст. 41-2 КпАП

Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 1 до 5 нмдг (від 17 до 85 грн)[Ст. 41-3 КпАП](#)

Прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами Штраф на посадових осіб підприємств від 1 до 3 нмдг (від 17 до 51 грн) та від 10 до 14 нмдг (від 170 до 238 грн) у разі повторного вчинення такого порушення протягом року[Ст. 200 КпАП](#)

Порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у т. ч. іноземних суб'єктів господарської діяльності, що діють на території України, встановленого порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства Штраф на посадових осіб підприємств від 100 до 200 нмдг (від 1700 до 3400 грн)[Ст. 204 КпАП](#)

Фінансова відповідальність

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) 30 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У 2017 р. розмір штрафу: 96 000 грн[Абз. 3 ст. 265 КЗпП](#)

Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі 3 розміри мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У 2017 р. розмір штрафу: 9 600 грн[Абз. 4 ст. 265 КЗпП](#)

Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці 10 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У 2017 р. розмір штрафу: 32 000 грн[Абз. 5 ст. 265 КЗпП](#)

Недотримання встановлених законом гарантій та пільг мобілізованим працівникам 10 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. У 2017 р. розмір штрафу: **32 000 грн** [Абз. 6 ст. 265 КЗпП](#)

Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні **3 розміри мінізарплати**, встановленої законом на момент виявлення порушення. У 2017 р. розмір штрафу: **9 600 грн** [Абз. 7 ст. 265 КЗпП](#)

Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю для виявлення неоформлених трудових відносин 100 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. У 2017 р. розмір штрафу: **320 000 грн** [Абз. 7 ст. 265 КЗпП](#)

Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених [абз. 2 - 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП](#) **1 розмір мінізарплати**. У 2017 р. розмір штрафу: **3 200 грн** [Абз. 8 ст. 265 КЗпП](#)

Кримінальна відповідальність

Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок **Виправні роботи на строк до двох років або позбавлення волі на строк до 3 років** із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років [Ст. 170 КК](#)

Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також **інше грубе порушення законодавства про працю** **Штраф від 2000 до 3000 нмдг** (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років [П. 1 ст. 172 КК](#)

Незаконне звільнення з роботи з особистих мотивів або інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда **Штраф від 3000 до 5000 нмдг** (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців [П. 2 ст. 172 КК](#)

Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою **Штраф до 50 нмдг** (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи

займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 2 років[П. 1 ст. 173 КК](#)

Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинені щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України Штраф від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн) або обмеження волі на строк до 3 років[П. 2 ст. 173 КК](#)

Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій Штраф до 50 нмдг (від 850 грн) або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 3 років[Ст. 174 КК](#)

Безпідставна не виплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем Штраф від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років[П. 1 ст. 175 КК](#)

Безпідставна не виплата зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така не виплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей Штраф від 1000 до 1500 нмдг (від 17000 до 25500 грн) або обмеження волі на строк до 3 років, або позбавлення волі на строк до 5 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років[П. 2 ст. 175 КК](#)

У Знам'янці Кіровоградської області приватний підприємець за результатами позапланової перевірки був оштрафований на 96 000 гривень за використання праці продавця - консультанта без укладення трудового договору та повідомлення органів ДФС про прийом на роботу.

Дорого обійшлася економія на робочій силі і підприємству в Донецькій області. В результаті позапланової перевірки, проведеної за фактом скарги працівників на роботодавця, інспекторами було встановлено, що з 39

працівників 10 - працюють на умовах укладених трудових договорів, 1 працівник – на підставі цивільно-правового договору, а 28 осіб не мають законних підстав для роботи на даному підприємстві.

За законодавством за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) встановлено штраф в тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, відносно якого скоєно порушення. Розмір штрафу підприємства склав 2 688 000 гривень.

На славу попрацювали інспектори Державної інспекції праці в Харківській області. Під час проведення планової перевірки ТОВ «Град строй БМУ» було виявлено 15 працівників, трудові відносини з якими не були оформлені належним чином. З деякими з цих працівників не були укладені трудові договори, а за деякими не були оформлені накази про прийом на роботу. Підсумок - підприємство було оштрафоване на 1 440 000 гривень.

Керівництво ТОВ «Еней» у Львівській області прийняло рішення не допускати інспекторів Державної інспекції праці, які з'явилися в компанії оперуповноваженого місцевого управління поліції. Інспектора прибули з метою провести позапланову перевірку щодо дотримання трудового законодавства, зокрема оформлення трудових відносин. Для цього у них було навіть визначення Яворівського районного суду в рамках кримінального провадження щодо ст. 172 КК України про призначення проведення позапланової перевірки. Розплатою за це став штраф у розмірі 320 000 гривень.

Державне підприємство у Волинській області - «Луцький комбінат хлібопродуктів №2», куди інспектори завітали з позаплановою перевіркою. Перевірка була ініційована на підставі скарг, що надійшли від працівників підприємства про тривалу невиплату заробітної плати. Виявилося, що підприємство заборгувало працівникам заробітну плату за півроку в розмірі 2 316 507, 90 гривень, і ще 49 250,87 гривень з виплат звільненим працівникам. Приписом інспекторів Державної інспекції праці підприємство зобов'язали у встановлені терміни не тільки погасити вказану заборгованість, але й сплатити штраф за допущені правопорушення.

Деякі підприємства вирішили спробувати щастя в суді оскаржити постанови про накладення штрафних санкцій, але Феміда цього разу, віддала перевагу інспекторам...

Так, Вищим адміністративним судом України відмовлено у задоволенні позову ТОВ «Баск Ф» до Управління Державної інспекції праці в Сумській області про скасування постанови про накладення штрафу за допуск до роботи без укладення трудового договору працівника, загиблого при виконанні своїх обов'язків. Накладений на підприємство штраф у розмірі 41 340 гривень залишився в силі.

В законну силу також вступили ще два рішення апеляційного суду про відмову в задоволенні позовів суб'єктів господарювання до Управління Державної інспекції праці в Сумській області про скасування постанови про накладення штрафу за порушення вимог трудового законодавства.

Зокрема, виявлення інспекторами Державної інспекції праці під час перевірки КП «Редакція газети «Сумщина» порушення роботодавцем законодавства щодо оформлення трудових відносин з чотирма працівниками, обійшлося підприємству в 174 000 гривень штрафу, тобто 30 мінімальних зарплат, встановлених законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника.

Аналогічна ситуація склалася і з ТОВ «Летранс Груп». Державними інспекторами виявлено допуск до роботи без укладення трудового договору одного працівника. На підприємство накладено штраф у розмірі 43 500 гривень.

Окремим підприємствам пощастило отримати легкий варіант покарання, обійшовшись так сказати, малою кров'ю.

Наприклад, Львівське підприємство ТОВ «Кондитерська фабрика «Ярич». Під час позапланової перевірки даного підприємства було встановлено, що серед 170 працюючих співробітників 82 працюють за типовими цивільно-правовими договорами. Інспекторами Державної інспекції праці була проведена роз'яснювальна робота та вручено припис про усунення порушень, в результаті

виконання якого протягом місяця з даними співробітниками були укладені трудові договори.

Аналогічні заходи були вжиті інспекторами щодо ТОВ «Будсвіт - 7» в Сумській області, в результаті чого 33 працівника оформили відповідно до вимог законодавства.

Для того, щоб гідно зустріти інспектора вам необхідно:

1. Провести юридичний аудит кадрової документації, документації з охорони праці та, по можливості, виправити недоліки.

2. Призначити особу, уповноважену супроводжувати проведення перевірки інспектором і задовольняти його законні вимоги.

3. Заручитися підтримкою юриста або адвоката, що у випадку перевірки, зробить проведення часу з інспектором безпечним.

4. Підготувати персонал: розповісти працівникам про правила гри (їх права, права інспектора, правила поведінки і заборони).

Якщо оформлення працівників не зовсім відповідає вимогам законодавства, «рольових ігор» не уникнути. Тому, варто розподілити ролі заздалегідь, щоб у співробітника був час вжитися в образ клієнта, контрагента або товариша співробітника, який забіг в офіс на пару хвилин випити кави і обговорити вчорашній футбольний матч.

Проте, дотримання законів найкраща гарантія безпеки підприємства, оскільки лише воно зможе допомогти гідно витримати всі перевірки.