Пам'ятка роботодавцям з легалізації трудових відносин

      Стаття 43 Конституції України гарантує кожному громадянину право заробляти собі на життя працею та отримувати за це винагороду у вигляді заробітної плати, не нижчої від визначеної законом. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання
Звертаємо Вашу увагу на необхідність легалізації трудових відносин з працівниками шляхом укладення трудових договорів.

                                            АЛГОРИТМ ДІЙ РОБОТОДАВЦЯ
      1.Укладення трудового договору з працівником. Тобто, роботодавець, приймаючи на роботу працівника, зобов’язаний видати наказ чи розпорядження про прийняття на роботу.
      2.Повідомлення про прийняття працівника на роботу. Тобто, роботодавець повинен забезпечити повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Без такого повідомлення роботодавцеві заборонено допускати працівника до роботи. Функція реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування покладена на Державну фіскальну службу.

                                                  ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
      27 грудня 2016 року Президентом України підписано Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», який спрямований на підвищення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, встановлення в країні дієвого контролю у сфері дотримання законодавства про працю та збільшення надходжень до страхових фондів та державного бюджету. Зокрема, відповідно до змін внесених до ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», в об’єднаних територіальних громадах і громадах обласних центрів з’явилися повноваження щодо контролю за дотриманням законодавства про працю, також право здійснювати перевірки як юридичних, так і фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю.  Більше  того,  в разі виявлення порушень законодавства органи виконавчої влади на місцях мають право накладати на порушників суттєві штрафи.

Законом України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» з 01.01.2019 р. розмір мінімальної заробітної плати встановлено на рівні 4 173 грн. Таким чином, поряд із збільшенням мінімальної заробітної плати зросли і розміри штрафних санкцій, передбачених за порушення трудового законодавства.

Якщо роботодавець здійснить: фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору; оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час; виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску, то за такі порушення йому варто очікувати на фінансову відповідальність у вигляді 30 мінімальних зарплат, а саме 125 190 грн (у 2018 р. — 111 690 грн), щодо кожного працівника.

Якщо ж роботодавець не дотримуватиметься мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за недоплату за роботи в нічний час, роботи в вихідний або святковий день, понадурочної роботу та інші питання оплати праці); встановлених законом гарантій і пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбаченнях законами України, тоді до нього застосують фінансове покарання у вигляді 10 мінімальних зарплат — 41 730 грн (у 2018 р. — 37 230 грн).

За порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законом про працю, більш як за один місяць, чи виплату їх не в повному обсязі, роботодавець відповість трьома мінімальними зарплатами — 12 519 грн (у 2018 р. — 11 169 грн).

І найменший розмір фінансової відповідальності одна мінімальна зарплата, тобто 4 173 грн (у 2018 р. — 3 723 грн), передбачено за порушення інших вимог трудового законодавства.

Окрім фінансових санкцій, за фактичний допуск працівника без трудового договору та за несвоєчасне повідомлення фіскальної служби про прийняття працівника на роботу до керівників підприємств застосують адміністративну відповідальність у розмірі від 8 500 грн до 17 000 грн.

Наприклад, фактичний доступ до роботи працівника без трудового договору (наказу) може стати роботодавцю у 142 190 грн (125 190 грн. + 17 000 грн.) + виплати такому працівнику заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні за відповідний період.

Зазначені штрафи накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

**Відповідальність згідно Кодексу законів про працю**

|  |  |
| --- | --- |
| **Порушення** | **Відповідальність** |
| Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку | Догана |
| **Одноразове грубе порушення трудових обов’язків**, вчинене:* керівником підприємства або його заступником;
* головним бухгалтером або його заступником
 | Звільнення |
| **Винні дії керівника підприємства,** внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати | Звільнення |
| **Невиплата**з вини власника або уповноваженого ним органу **належних звільненому працівникові сум у визначені строки** | **Організація** **повиннавиплатити працівникові його середній заробіток** за весь час затримки по день фактичного розрахунку |
| **Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць**(з вини керівника підприємства), **що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати** і за умови, що Держбюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством | **Керівник підприємствавідшкодовує завдану підприємству шкоду**всумі нарахованої компенсації та в сумі внесків, нарахованих «зверху» на суму такої компенсації |
| **Незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу**, а також затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі | **Службова особавідшкодовує завдану підприємству шкоду**в сумі оплати працівнику часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи |

**Відповідальність згідно Кодексу про адміністративні правопорушення**

|  |  |
| --- | --- |
| **Порушення** | **Відповідальність** |
| **Порушення встановлених термінів виплати зарплат**и, 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) |
| **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**) |
| **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**) |
| **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**) |
| **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**) |
| **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 |
| **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**) |

**Фінансова відповідальність**

( згідно Порядку проведення планових та позапланових перевірок органами Держпраці затверджено Наказом Мінсоцполітики від 02.07.2012 р. №390 та Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2013 р. №509)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Порушення** | **Відповідальність** | **Розмір** |
| Фактичний допуску працівника до роботи**без оформлення трудового договору (контракту)** | **30 розмірів мінзарплати,**встановленої законом на момент виявлення порушення,**за кожного працівника**, щодо якого скоєно порушення. | **125190грн** |
| **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. | **12519грн.** |
| **Недотримання мінімальних державних гарантій**в оплаті праці | **10 розмірів мінзарплати,**встановленої законом на момент виявлення порушення,**за кожного працівника**, щодо якого скоєно порушення. | **41730 грн**. |
| **Недотримання встановлених законом гарантій та пільг мобілізованим працівникам** | **10 розмірів мінзарплати,**встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. | **41730 грн.** |
| **Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю**, створення перешкод у її проведенні | **3 розміри мінзарплати,**встановленої законом на момент виявлення порушення**.** | **12519 грн.** |
| **Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю для виявлення неоформлених трудових відносин** | **100 розмірів мінзарплати,**встановленої законом на момент виявлення порушення. | **417300 грн.** |
| **Порушення інших вимог трудового законодавства,** крім передбачених абз. 2 – 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП | **1 розмір мінзарплати.** | **4173 грн.** |

**Кримінальна відповідальність**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Порушення** | **Відповідальність** | **Розмір** |
| **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 невиплата 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 невиплата зарплати більше ніж за один місяць**, вчинена умисно керівником підприємства, **якщо така невиплата 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. 175КК |