

[Управління Держпраці](#) в межах наданих повноважень надає роз'яснення щодо відповідальності роботодавця за неналежне оформлення трудових відносин.

Трудові відносини роботодавця із працівником розпочинаються із укладання трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та 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.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 року № 413, повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
- на паперових носіях разом з копією в електронній формі;
- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Зауважимо, що Відповідно до Закону України № 77-VIII від 28.12.2014 були внесені докорінні зміни до статті 265 Кодексу законів про працю України щодо відповідальності за порушення законодавства про працю.

10 лютого 2016 року набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 03 лютого 2016 №55, якою внесено зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 року № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення».

11 березня поточного року набув чинності наказ Міністерства соціальної політики України від 02.02.2016 № 67, яким затверджено форму постанови про накладення штрафів посадовими особами Державної служби з питань праці відповідно до змін у згадану ст. 265 Кодексу.

Якщо до цього часу до роботодавців за порушення трудового законодавства інспектори з питань праці могли застосовувати тільки адміністративні санкції, то з 11.03.2016 року все змінилось: крім адміністративних, з'явилися і фінансові санкції.

Вищевказані фінансові штрафи - це штрафи, які накладаються на розрахунковий рахунок роботодавця. До речі, ці штрафи накладаються не тільки на юридичних осіб, але й на роботодавців – фізичних осіб – підприємців.

Відтепер, юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть ще й фінансову відповідальність у таких розмірах:

1. 30 мінімальних зарплат, за кожного працівника, це 43500 грн. (якщо мінімальна зарплата 1450 грн.) за наступні порушення:

- фактичного допуску 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

2. 10 мінімальних зарплат, за кожного працівника, це 14500 грн. (якщо мінімальна зарплата 1450 грн.) за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці

(наприклад, за не оплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці);

3. 3 мінімальні зарплати, - це 4350 грн. (якщо мінімальна зарплата 1450. грн.) за такі види порушень:

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць,
- виплата їх не в повному обсязі.

4. 10 мінімальних зарплат, за кожного працівника, це 14500 грн. (якщо мінімальна зарплата 1450 грн.) за недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

5. 1 мінімальна зарплата (1450 грн.) за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище.

Підприємству треба приділити дуже велику увагу щодо правильного оформлення наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки за можливе визнання недійсного наказу підприємству загрожує штраф у 43500 грн.

А якщо наказ оформлений правильно, але підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу, то таке порушення коштуватиме підприємству 1450 грн.

Штрафи накладає Управління Держпраці у Хмельницькій області на підставі винесених постанов в ході планової чи позапланової перевірки роботодавця. Виконання цих

постанов покладається на Державну виконавчу службу.

Вищезгадані фінансові штрафи в області на даний час мають право накладати 3 посадові особи начальник Управління Держпраці та два його заступники. Державні інспектори з питань праці позбавлені таких повноважень, а лише оформляють акти перевірки з описом порушень трудового законодавства, які передаються керівництву Управління Держпраці для розгляду та прийняття рішення.

Крім того, статтю 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення України законодавець оновив, доповнюючи адміністративну відповідальність новим штрафом від 8500 грн. до 17000 грн. за фактичний допуск працівника без трудового договору.

Отже, фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (= без наказу) може коштувати 60500 грн. (43500 грн. + 17000 грн.) + виплата такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді.

А не направлення повідомлення до фіскальної служби про прийняття працівника на роботу (або несвоєчасне направлення) коштує 1450 грн. фінансового штрафу і до 1700 грн. адміністративного штрафу.