**ШТРАФИ в новому розмірі за порушення трудових прав !**



       Порушення трудового законодавства має бути неминучим і жорстким. Як це забезпечити в умовах «лояльності» урядовців і чиновників до перевірок бізнесу, а також пасивності профспілок??
Сам працівник і його представники профактивісти мають вчасно легалізувати порушення і порушника шляхом офіційних звернень до державних інспекцій праці та профорганів вищого рівня.
Слід пам’ятати, що за Конституцією кожен громадянин має право захищати свої права безпосередньо в суді.

Слід знати, що з 1 січня 2018 року зросли штрафи за порушення трудового законодавства та оплати праці.

 Відповідно до   Закону «Про Державний бюджет України на 2018 рік» мінімальна заробітна плата у 2018 році становитиме**з 01.01.2018  р. у місячному розмірі – 3723 грн. та у погодинному розмірі – 22,41 грн**.

      Так  фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (наказу) може тепер становить 128 690 грн.

     Трудові відносини роботодавця із працівником розпочинаються із укладання трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу.

[Повідомлення про прийняття працівника на роботу](https://blank.dtkt.ua/blank/212) подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів ДФС за місцем обліку їх як платника ЄСВ  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.

    Зазначений підхід ґрунтується на листах Мінсоцполітики, зокрема листі від 04.08.2015 р. №432/13/155-15 де зазначалося, що дата наказу про прийняття на роботу і дата початку роботи **не збігаються.** Саме таким чином, тобто складанням наказу про прийняття на роботу **перед днем**, у який працівника буде фактично допущено до роботи, Мінсоцполітики пропонує виконати вимогу [ч. 3 ст. 24 КЗпП](http://docs.dtkt.ua/ua/doc/1011.23.0#pn111)України: подати до ДФС інформацію про зарахування працівника до моменту допуску його до роботи.

**За порушення трудового законодавства юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть наступну  фінансову відповідальність у таких розмірах:**

- **30 мінімальних зарплат за кожного працівника, це** **111 690 грн.** (якщо мінімальна зарплата 3723 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.

-**10 мінімальних зарплат за кожного працівника, це**37 230 грн. (якщо мінімальна зарплата 3 723 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 мінімальні зарплати,** – це **11 169 грн** (якщо мінімальна зарплата 3 723 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.

**- 10 мінімальних зарплат** за кожного працівника, це **37 230 грн** (якщо мінімальна зарплата 3723 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».

- **1 мінімальна зарплата (3723 грн)** за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище.

   Зверніть увагу щодо правильного оформлення наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки **за у випадку  визнання недійсним наказу про прийом працівника на роботу підприємству може загрожувати  штраф у розмірі 111 690 грн.**

   Якщо наказ оформлений правильно, але підприємство**несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на робот**у, то таке порушення коштуватиме підприємству **3 723 грн.**

Штрафні санкції застосовує Управління Держпраці на підставі  постанови у ході **планової чи позапланової т.вірки роботодавця**. Виконання цих постанов покладається на Державну виконавчу службу.

Крім застосування вище зазначеної санкції на підставі  т.. 41 КупАП окремо передбачено адміністративну відповідальність на керівника підприємства у розмірі від **8500 грн до 17 000 грн за фактичний допуск працівника без трудового договору.**

    Отже,**фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (без наказу) може коштувати підприємству та керівнику 128 690 грн** (111 690 грн + 17 000 грн) + виплата такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді.

   Не направлення повідомлення до фіскальної служби про прийняття працівника на роботу (або несвоєчасне направлення) коштує 3723 грн. фінансового штрафу і до 1700 грн адміністративного штрафу.

**Штраф у розмірі 100 мінімальних заробітних плат (у 2018 році – 372 300 грн) чекатиме  за не** допуск до проведення перевірки, пов’язаної із виявленням таких фактів:

·         допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);

·         оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;

·         виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску та податків.

**Необхідно негайно затвердити за погодженням з профкомом щорічні графіки відпусток з урахуванням наявних не використаних відпусток за попередні роки (перевірка може бути за три роки).  Працівникам, що не використали  щорічну відпустку запропонувати надати заяви у яких вказати про причини небажання йти у відпустку повної тривалості та про неможливість виконання графіка відпусток. При цьому в указаних заявах працівники зазначають, що «за потреби у відпустці звернуся з додатковою заявою».**

**Ольга Мусієнко, начальник відділу з питань ОП УСЗН**