

Державна служба України з питань праці



Механізм здійснення державного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Коновалова Олена Анатоліївна,
заступник директора департаменту з питань праці – начальник відділу з
питань трудових відносин



Свої повноваження державні інспектори праці Держпраці України та територіальних державних інспекцій з питань праці здійснюють на підставі законів України „Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” від 08.09.2004 № 1985-ІУ та „Про ратифікацію Конвенції міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві” від 08.09.2004 № 1986-ІУ.



Механізм здійснення держаного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Стаття 3

1. Завданнями системи інспекції праці є:

а) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;

б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;

с) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм.

2. Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах з роботодавцями та працівниками.



Механізм здійснення держаного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Стаття 12

1. Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:

а) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;

б) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; та

с) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:

i) наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм; ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги; iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами; iv) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.

2. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків.



Механізм здійснення держаного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Стаття 15

З урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці:

а) забороняється мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;

б) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; та

с) слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги.



Механізм здійснення держаного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Стаття 16

Інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм.

Стаття 17

1. Особи, які порушують або ухиляються від дотримання правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, підлягають негайному судовому переслідуванню без попередження. Проте національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.

2. Інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування.



Механізм здійснення держаного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Державна служба України з питань праці, утворена в ході реорганізації шляхом злиття Державної інспекції України з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки з покладанням на Службу, що утворюється, функції з реалізації державної політики, які виконували органи, що припиняються (крім функцій з реалізації державної політики у сфері охорони надр), а також функції з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та функції із здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.



Механізм здійснення держаного нагляду за додержанням законодавства з питань праці

Постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 затверджено Положення про Державну службу України з питань праці (Держпраці). Відповідно до Положення Держпраці є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики.



Держпраці України відповідно до покладених на неї завдань:

- 1) координує відповідно до законодавства роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших суб'єктів господарювання у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;**
- 2) здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;**



3) здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю;

4) здійснює контроль за правильністю застосування роботодавцями списків на пільгове пенсійне забезпечення, готує пропозиції щодо вдосконалення таких списків;

5) здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці;

6) здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування;

7) здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу);



- 8) здійснює державний контроль за дотриманням підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, які використовують найману працю, законодавства про зайнятість та працевлаштування інвалідів у частині:**
реєстрації у Фонді соціального захисту інвалідів;
подання звітів про зайнятість та працевлаштування інвалідів;
виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів;
- 9) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;**
- 10) здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків;**
- 11) здійснює в установленому законодавством порядку державний нагляд (контроль) за діяльністю Фонду соціального страхування України;**



12) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гігієни праці, у тому числі нагляд (контроль) за:
факторами виробничого середовища та виробничих операцій, наявність яких може шкодити здоров'ю працівників;
виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;
дотриманням вимог санітарних норм та правил;
своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу, збереження здоров'я працівників;
наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників;

13) здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, у тому числі з питань:
забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;
безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами, проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення;
виробництва, зберігання, використання отруйних речовин у виробничих процесах, у тому числі продуктів біотехнологій та інших біологічних агентів;
організації проведення навчання (в тому числі спеціального) і перевірки знань з питань охорони праці; навчання працівників у сфері поводження з вибуховими матеріалами та перевірки їх знань;



14) здійснює державний гірничий нагляд з питань:

правильності розробки родовищ корисних копалин у частині їх безпечної експлуатації;

додержання правил проведення геологічних і маркшейдерських робіт під час дослідно-промислової розробки та експлуатації родовищ корисних копалин;

додержання правил та технологій переробки мінеральної сировини;

правильності та своєчасності проведення заходів, що гарантують безпеку людей, майна і навколишнього природного середовища, гірничих виробок і свердловин від шкідливого впливу робіт, пов'язаних із користуванням надрами;

готовності державних воєнізованих гірничорятувальних служб та формувань і диспетчерських служб до локалізації та ліквідації наслідків аварій;

15) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері гірничих відносин на підприємствах вугільної, гірничорудної та нерудної промисловості, під час проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації, ліквідації або консервації гірничих підприємств;

16) здійснює нагляд (контроль) за дотриманням умов спеціальних дозволів на користування надрами в частині державного гірничого нагляду;

17) здійснює державний нагляд (контроль) у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, з питань проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;



18) здійснює державний ринковий нагляд у межах сфери своєї відповідальності;

19) здійснює нагляд (контроль) на ринку за об'єктами технічних регламентів та бере участь у розробленні правил і процедури ринкового нагляду за об'єктами технічних регламентів та інших нормативно-правових актів у відповідній сфері;

20) здійснює дозиметричний контроль робочих місць та доз опромінення працівників;

21) здійснює контроль за відповідністю визначеним вимогам віднесення вугільних шахт, що небезпечні внаслідок наявності газу, можливості раптових викидів та гірських ударів, до відповідних категорій;

22) забезпечує складення санітарно-гігієнічних умов праці для подальшого визначення зв'язку захворювання з умовами праці;

23) організовує проведення:

експертизи проектної документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із забезпечення безпеки під час поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення;

державної технічної експертизи безпеки проведення гірничих робіт, будівництва та експлуатації гірських гірничих підприємств, експертизи проектів з протиаварійного захисту гірських гірничих підприємств;

державної експертизи умов праці із залученням Держсанепідслужби;

випробування устаткування та матеріалів, технічного огляду устаткування, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, незалежної експертизи проектно-конструкторської документації на відповідність вимогам нормативно-правових актів із промислової безпеки, охорони та гігієни праці;

експертизи проектної та іншої документації на виготовлення і впровадження технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрації, огляду, випробування виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення;

експертної оцінки стану безпеки охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, об'єктів підвищеної небезпеки, а також експертного обстеження (технічного діагностування) устаткування машин, механізмів підвищеної небезпеки;



24) проводить:

розслідування та веде облік аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким аваріям і випадкам;

технічне розслідування обставин та причин виникнення аварій, пов'язаних із використанням газу в побуті, а також видає за результатами таких розслідувань обов'язкові до виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, громадянами рішення;

розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь;

моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників, що є складовою державного соціально-гігієнічного моніторингу;

25) готує та подає пропозиції щодо призначення органів з оцінки відповідності;



26) видає у передбачених законодавством випадках:

ліцензії на виробництво вибухових матеріалів промислового призначення та контролює дотримання ліцензійних умов;

дозволи на право проведення вибухових робіт і виготовлення засобів їх механізації;

свідоцтва на придбання і зберігання вибухових матеріалів промислового призначення;

дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, контролює дотримання умов дії таких дозволів;

свідоцтва про державну реєстрацію об'єкта (об'єктів) підвищеної небезпеки;

гірничі відводи для розробки родовищ корисних копалин загальнодержавного значення, будівництва та експлуатації підземних споруд та інших цілей, не пов'язаних із видобуванням корисних копалин;

27) здійснює у передбачених законодавством випадках реєстрацію:

великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації на вулично-дорожній мережі загального користування, веде їх облік та визначає порядок проведення державного технічного огляду таких засобів;

декларацій безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

гірничих відводів на розробку родовищ місцевого значення;



28) веде облік підйимальних споруд (вантажопідйимальних кранів та машин, ліфтів, ескалаторів, канатних доріг, підйомників, фунікулерів тощо), парових та водогрійних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води, атракціонів, об'єктів нафтогазового комплексу та інших об'єктів;

29) визначає уповноважені організації у сфері проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

30) бере участь:

у проведенні державної експертизи (перевірки) технологічної, конструкторської, технічної документації на впровадження нових технологій, виготовлення засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту щодо відповідності їх нормативним актам про охорону праці;

у прийнятті закінчених будівництвом об'єктів промислового та виробничого призначення, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

у проведенні державної експертизи інвестиційних програм і проектів будівництва відповідно до вимог законодавства;

у роботі комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві;

у розслідуванні обставин і причин аварій, розкрадання та втрат вибухових матеріалів, приймає за матеріалами зазначеного розслідування у межах своєї компетенції відповідні рішення;

у роботі з удосконалення системи ведення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до компетенції Держпраці;

у професійній атестації експертів, які проводять експертизу проектної та містобудівної документації щодо дотримання нормативів з питань охорони праці;



- 31) веде державний реєстр нормативно-правових актів з питань праці, охорони праці, зайнятості населення та гігієни праці, державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки;
- 32) сприяє формуванню реєстру підприємств та організацій відповідно до груп ризику для здоров'я працівників та Державного реєстру професійних захворювань;
- 33) організовує формування та ведення інформаційної бази для прогнозування та проведення аналізу тенденцій забезпечення прав людини відповідно до компетенції Держпраці;
- 34) здійснює міжнародне співробітництво з питань, що належать до компетенції Держпраці, вивчає, узагальнює та поширює досвід іноземних держав, бере участь у підготовці та укладенні міжнародних договорів, залученні та координації міжнародної технічної допомоги, представляє у визначеному порядку інтереси України у міжнародних організаціях;
- 35) формує державне замовлення на науково-дослідні роботи з питань охорони праці, гігієни праці, промислової безпеки, безпечного ведення робіт, здійснення державного гірничого нагляду, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, об'єктами підвищеної небезпеки, контролює виконання державного замовлення;
- 36) формує та фінансує державне замовлення на підготовку кадрів з питань гігієни праці;
- 37) виконує функції з управління об'єктами державної власності, що належать до сфери її управління;



38) забезпечує оприлюднення інформації про стан дотримання законодавства з питань, що належать до її компетенції, про свою діяльність, бере участь у проведенні соціального діалогу та взаємодії із всеукраїнськими професійними спілками і організаціями роботодавців з питань, що належать до її компетенції;

39) проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з питань, що належать до її компетенції, у тому числі з питань недопущення дискримінації на робочих місцях ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД;

40) вживає заходів до створення та розвитку інформаційних систем і ресурсів Держпраці;

41) забезпечує в межах повноважень, передбачених законом, залучення громадян до участі в управлінні державними справами, ефективну взаємодію з інститутами громадянського суспільства, сприяє здійсненню громадського контролю за діяльністю Держпраці;

42) забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням;

43) здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Держпраці, її територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління;

44) забезпечує здійснення в апараті і територіальних органах соціального діалогу з питань реалізації державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, гігієни праці та соціального захисту, укладення колективних договорів (угод), створення умов для трудової діяльності працівників та роботи профспілкових організацій відповідно до законодавства;



- 45) організовує інформаційну та видавничу діяльність з питань, що належать до її компетенції;
- 46) видає в установленому порядку роботодавцям, суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні або за кордоном, здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, а також фондам загальнообов'язкового державного страхування обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства з питань, які належать до компетенції Держпраці, та вносить пропозиції щодо накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства;
- 47) складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення;
- 48) зупиняє, припиняє, обмежує експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень та інших виробничих об'єктів, виготовлення та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва, виконання певних робіт, у тому числі пов'язаних із користуванням надрами, застосуванням нових небезпечних речовин, реалізацію продукції шляхом видачі відповідного розпорядчого документа у передбачених законодавством випадках, а також анулює видані дозволи і ліцензії до усунення порушень, які створюють загрозу життю працівників;
- 49) здійснює фіксацію процесу проведення перевірок з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки;
- 50) накладає у випадках, передбачених законом, штрафи за порушення законодавства, невиконання розпоряджень посадових осіб Держпраці;
- 51) здійснює інші повноваження, визначені законом.



Процедуру проведення Державною інспекцією України з питань праці та її територіальними органами перевірок дотримання законодавства з питань праці встановлено Наказом Міністерства соціальної політики України від 02.07.2012 № 390, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 30.07.2012 за № 1291/21603



Стаття 2. Сфера дії цього Закону («Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»)

Дія цього Закону поширюється на відносини, пов'язані зі здійсненням державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Дія цього Закону не поширюється на відносини, що виникають під час здійснення заходів контролю органами державної фіскальної служби: валютного контролю; державного експортного контролю; контролю за дотриманням бюджетного законодавства; банківського нагляду; державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції; державного нагляду за дотриманням вимог ядерної безпеки; державного нагляду (контролю) в галузі цивільної авіації; при проведенні оперативно-розшукової діяльності, дізнання, прокурорського нагляду, досудового слідства і правосуддя, державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення.



Перевірки поділяються на:

- 1. Планові**
- 2. Позапланові**



Позапланові:

- подання суб'єктом господарювання письмової заяви про здійснення перевірки за його бажанням;
- перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів щодо усунення порушень вимог законодавства з питань праці;
 - звернення громадян;
- доручення органів державної влади, пропозиції органів місцевого самоврядування;
 - постанова слідчого, прокурора, суду;
 - в інших випадках.



**Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.2010
№ 1059 затверджені критерії, за якими оцінюється
ступінь ризику від провадження господарської
діяльності суб'єктами господарювання у частині
дотримання вимог законодавства про працю та
визначається періодичність здійснення планових
заходів державного нагляду (контролю)**



**Критеріями, за якими оцінюється ступінь ризику від
провадження господарської діяльності суб'єктами
господарювання у частині дотримання вимог
законодавства про працю, є:**

- 1) наявність заборгованості з виплати заробітної плати;
- 2) виплата працівникам заробітної плати на рівні або нижче
законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати;
- 3) невідповідність кількості працівників суб'єкта господарювання
обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг);
- 4) порушення вимог законодавства про працю;
- 5) наявність розбіжностей між фактичними показниками чисельності
працюючих і заробітної плати та показниками звітності, поданої до
органів державної влади.



Три ступені ризику - високий, середній та незначний

Високий: 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.



- Середній:** 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.



Незначний: 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 дотримання
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.**



**Інспектор праці має право на проведення перевірки за
наявності в нього:**

- службового посвідчення встановленого зразка;**
- направлення на перевірку.**



Етапи перевірки:

- 1. Робота з документами, наданими суб'єктами господарювання на вимогу Інспектора:**
- 2. Оформлення документів за результатами перевірки.**
- 3. Ознайомлення суб'єктів господарювання з документами, оформленими за результатами перевірки.**
- 4. Проведення за результатами перевірки роз'яснювальної роботи з питань застосування норм законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.**



**Документи, що складаються державним інспектором праці
за результатами перевірки:**

- 1. Акт перевірки**
- 2. У разі виявлення порушень законодавства про працю:**
 - 2.1 Припис про усунення виявлених порушень**
 - 2.2 Протокол для притягнення до адміністративної відповідальності**
 - 2.3 Постанова про накладення адміністративного стягнення або штрафу**



**Порядок проведення перевірки стану додержання
законодавства про працю та загальнообов'язкове державне
соціальне страхування**

34

1.1.4.1	робоче місце визначено, забезпечено необхідними для роботи засобами	так				стаття 29 КЗпП
1.1.4.2	поінформовано під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів		ні			
1.1.4.3	з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором ознайомлено			НП		
1.1.4.4	з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони проінструктовано				НВ	
1.1.5	Працівники виконують лише ту роботу, яка обумовлена трудовим договором					стаття 31 КЗпП
1.1.6	Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів					частина друга статті 48 КЗпП, абзац другий пункту 1.1 глави 1 Інструкції № 58



**Рішення посадових осіб Держпраці України та її
територіальних органів можуть бути
оскаржені до вищої посадової особи або у суді в порядку,
установленому законодавством.**



Кримінальний кодекс України

Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю

Стаття 173. Грубе порушення угоди про працю

Стаття 175. Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи
інших
установлених законом виплат



Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю

- 1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю -**

караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

- 2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, -**

караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.



Стаття 173. Грубе порушення угоди про працю

- **Грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, - карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.**
- **Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України, - караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років.**



**Стаття 175. Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших
установлених законом виплат**

1. Безпідставна невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, - карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.
2. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, - карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.



Кодекс України про адміністративні правопорушення

Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці

Стаття 41-1. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди

Стаття 41-2. Порушення чи невиконання колективного договору, угоди

Стаття 41-3. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод

Стаття 188-1. Невиконання розпорядження державного або іншого органу про працевлаштування

Стаття 188-6. Невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю або створення перешкод для діяльності цих органів



Відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю

41

Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України "Про звернення громадян", або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю	штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (<i>від 510 до 1700 гривень</i>)
Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яку їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда	штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (<i>від 1700 до 5100 гривень</i>)



Відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю

42

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 на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (8500 до 17000 гривень)
Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню	штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 17 до 34 тисяч гривень)
Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України <u>"Про військовий обов'язок і військову службу"</u> , <u>"Про альтернативну (невійськову) службу"</u> , <u>"Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"</u>	штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 850 до 1700 гривень)



Відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю

43

Стаття 41¹. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк	штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян <i>(від 51 до 170 гривень)</i>
Стаття 41-2. Порушення чи невиконання колективного договору, угоди Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів	штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян <i>(від 850 до 17000 гривень)</i>
Стаття 41-3. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод	штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян <i>(від 17 до 85 гривень)</i>



Стаття 188-1. Невиконання розпорядження державного або іншого органу про працевлаштування Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів	штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян <i>(від 170 до 340 гривень)</i>
Стаття 188-6. Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або створення перешкод для діяльності цього органу Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу	штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян <i>(від 850 до 1700 гривень)</i>



Закон України “Про зайнятість населення”

Стаття 54. Відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення

1. Посадові особи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичні особи - підприємці, винні у порушенні законодавства про зайнятість населення, несуть відповідальність згідно із законодавством.
2. У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у [частині першій статті 14](#) цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.



Стаття 14. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

1. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

має на утриманні дітей віком до шести років;

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування";

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу..



3. У разі провадження суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без отримання відповідної ліцензії або наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу стягується штраф у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.
4. У разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, відповідно до цього Закону відомостей про працевлаштованих ним осіб стягується штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

5. У разі застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця:

на умовах трудового або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, стягується штраф за кожну особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, стягується штраф за кожну особу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

6. У разі неподання або порушення роботодавцем встановленого порядку подання даних, передбачених [абзацом третім пункту 4 частини третьої статті 50](#) цього Закону, стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.



Роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про:

- попит на робочу силу (вакансії);
- заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення;



7. У разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, вимог частини другої статті 37 цього Закону стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.
8. У разі порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, вимог цього Закону та Закону України "Про ліцензування певних видів господарської діяльності" стягується штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.



Стаття 37. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні

2. Суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, забороняється отримувати від громадян, яким надано зазначені послуги, гонорари, комісійні та інші винагороди. Оплата послуг з працевлаштування здійснюється виключно роботодавцем, якому надано такі послуги.



**Стаття 24-1 Закону України «Про рекламу». Реклама послуг із
працевлаштування**

- 1. Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.**
- 2. Текст реклами про діяльність суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, повинен містити примітку, що отримувати від громадян, яким надано послуги з пошуку роботи та сприяння в працевлаштуванні, інші пов'язані з цим послуги, гонорари, комісійні або інші винагороди забороняється.**
- 3. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.**



**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА**

**від 17 липня 2013 р. № 509
Київ**

**Про затвердження Порядку накладення штрафів за
порушення законодавства про працю та зайнятість
населення**



2. Штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, начальниками управлінь і відділів Держпраці та їх заступниками (з питань, що належать до їх компетенції), начальниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками (далі - уповноважені посадові особи).
3. У разі виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про зайнятість населення посадова особа Держпраці чи її територіального органу складає акт, а уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів з дня його складення приймає рішення про розгляд справи про накладення штрафу (далі - справа).
4. Справа розглядається у п'ятнадцятиденний строк з дня прийняття рішення про її розгляд.
5. У разі надходження від суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого порушено справу, обґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду, строк розгляду справи може бути продовжений Головою Держпраці, його заступниками, але не більше ніж на 10 днів.
6. Про розгляд справи Держпраці та її територіальні органи письмово повідомляють суб'єктів господарювання та роботодавців не пізніше ніж за п'ять днів до дати розгляду рекомендованим листом чи телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в Держпраці чи її територіальному органі, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.
7. Справа розглядається за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, щодо якого її порушено.



Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках за формою, встановленою Мінсоцполітики, один з яких залишається у Держпраці або її територіальному органі, другий - надсилається протягом трьох днів суб'єктові господарювання або роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або видається його представникові, про що на ньому робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника. У разі надсилання примірника постанови поштою у матеріалах справи робиться відповідна позначка.

9. Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що суб'єкт господарювання або роботодавець повідомляють Держпраці чи її територіальний орган.

10. Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена у судовому порядку.

11. Несплачені у добровільному порядку штрафи стягуються у судовому порядку



Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного 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, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

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"](#), - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - четвертим частини другої цієї статті - у розмірі мінімальної заробітної плати.



Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, 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.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на Державну виконавчу службу.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.



2016 рік (9 місяців)

451 інспектором з питань праці
проведено **14579** перевірок у **12620** суб'єктах,
порушення виявлені у **8983** суб'єктів

За результатами перевірок:

Внесено **9972** приписів про усунення виявлених порушень
Направлено до судів **7313** протоколи про адміністративні
правопорушення

Винесено **820** постанови про накладення штрафу
(за ст. 188-6 КУпАП на суму **856** тис. грн.)

До правоохоронних органів направлено **657** матеріалів
перевірок, винесено **49** судових рішень про
притягнення до кримінальної відповідальності

Винесено **3708** постанови про накладення штрафних
санкцій за статтею 265 КЗпП України (**29650** тис. грн.)



Дякую за увагу!