

ЗМІНИ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Після підписання Президентом колишній законопроект № 5130 став Законом України від 6 грудня 2016 року № 1774 –УІІ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (далі – ЗУ № 1774 –УІІ), який набув чинності з **01.01.2017 р.**

З 1 січня 2017 р. в Україні змінюється значення самого терміну «**мінімальна зарплата**». Ця державна гарантія працівників буде стосуватися не окладу (тарифної ставки), а заробітної плати працівника за місяць в цілому.

Також, у новій редакції викладено ст.96 КЗпП України та ст.6 Закону України «Про оплату праці». Згідно з ними, **замість єдиної тарифної системи оплати праці в Україні з'являться різні:** тарифна та інші системи, які формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Останній абз. нової редакції ст. 96 КЗпП передбачає, що **колективним договором або наказом керівника підприємства** можуть встановлюватися інші системи оплати праці. Але колдоговір або наказ видаються тільки після проведення консультацій з профспілкою або вільно обраними і уповноваженими представниками працівників.

Тобто, роботодавець із трудовим колективом можуть придумати власну систему оплати праці і це буде цілком легально. Але і в цьому випадку слід буде дотримуватися норм щодо мінімального розміру заробітної плати!

Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів має затвердити КМУ, а порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик - Мінсоцполітики. Тож, найближчим часом нас чекатимуть як мінімум два нових і дуже важливих нормативних документи в сфері оплати праці та трудових відносин.

Законом №1774–УІІ передбачається завершити реорганізацію соціального страхування та запровадити діяльність нового Фонду соціального страхування України як нової соціальної інституції.

З 1.01.2017 року встановлено новий розмір щомісячної страхової виплати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, у яких цей розмір менший за розмір мінімальної заробітної плати у перерахунку на 100 відсотків втрати працездатності, на рівні розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1.12.2016 року, з урахуванням ступеня втрати працездатності.

ПЕРЕВІРКИ ВИКОНАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ І ПОРЯДОК НАКЛАДЕННЯ ШТРАФІВ

З 2017 року перевірки за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення будуть проводити не тільки фахівці Держпраці, але й органи місцевого самоврядування та виконавчі органи міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад.

Також факти використання праці неоформлених працівників та порушень законодавства про працю будуть виявляти органи ПФУ. До їх прав буде додано (у разі виявлення за результатами аналізу даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру недостовірних відомостей про застрахованих осіб) вимагати від платників ЄСВ інформацію щодо цих відомостей та усунення порушень

Також не забуваємо про те, що право перевіряти правильність нарахування та виплати зарплати та решти виплат працівникам мають і фахівці ДФС.

Зазначені штрафи (9600 і 320000 грн) встановлюються за недопущення до перевірки саме державних інспекторів з праці (фахівців від Держпраці). А отже, щодо решти перевіряючих вони не застосовуються.

Кабінет Міністрів України у **тримісячний строк** з дня набрання чинності Закону України № 1774-УІІІ (з 1 січня 2017 року) повинен привести свої нормативно - правові акти у відповідність з цим Законом.

Поки зміни не внесені, діє постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р №509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення» в редакції станом на 10 лютого 2016 р.

Цей Порядок визначає механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, передбачених частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України.

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).

Штрафи можуть бути накладені 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;

- акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу.

Уповноважена посадова особа не пізніше ніж через 10 днів з дати складення акта приймає рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу. Справа розглядається у 15-денний строк з дня прийняття рішення про її розгляд

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.

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.

Розгляд справи розпочинається з представлення уповноваженої посадової особи, яка її розглядає. Зазначена особа роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права і обов'язки. Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються докази і вирішується питання щодо задоволення клопотання.

За результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі акта, зазначеного в пункті 3 цього Порядку, приймає відповідне рішення.

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.

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.

ШТРАФИ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В 2017 РОЦІ

Закон України № 1774 –УІІІ вносить зміни до ст.265 КЗпП України стосовно посилення штрафів за порушення законодавства про працю.

За статтею 265 КЗпП України посадові особи підприємств, установ та організацій, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Законом 1774-VIII –УІІІ внесено зміни до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 280/97-ВР та надано повноваження органам місцевого самоврядування у сфері контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, зокрема, проведення перевірок на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідної територіальної громади, а також ініціювання проведення перевірок на підприємствах, в установах та організаціях, що не перебувають у комунальній власності, а також фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в такому розмірі (для розрахунку суми штрафу беремо мінімальну зарплату, яка встановлена на 1 січня 2017 року, а саме 3200 грн.):

Порушення	Розмір штрафів згідно з ч.2 ст.265 КЗпП України	Органи, які уповноважені приймати рішення про притягнення до відповідальності
Недопуск державного інспектора праці до перевірки, коли вона здійснюється з метою виявлення працівників з не оформленими трудовими договорами, виплати заробітної плати без нарахування і сплати внеску (виплата зарплати в «конверті»)	ВАЖЛИВО: Новий штраф, який додано відповідно до норм Закону України № 1774 -УІІІ 100-кратний розмір мініимальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 1.01.2017 р. 320 000 грн.)	Державна служба України з питань праці (Держпраці) за підсумками проведеної перевірки. ВАЖЛИВО! (згідно з нормами Закону України № 1774 –УІІІ): Органи місцевого самоврядування, виконавчі органи міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад; 1) здійснюють на відповідних територіях контроль за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством; 2) накладають штрафи у порядку, встановленому законодавством.

<p>Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні, крім випадку, коли темою перевірки є не оформлення трудових договорів</p>	<p>ВАЖЛИВО! Новий штраф, який додано відповідно до норм Закону України № 1774 -УІІІ 3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 1.01.2017р. 9 600 грн.)</p>	<p>“ -----“</p>
<p>Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)</p>	<p>30-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 1.01.2017 р. – 96 000 грн.)</p>	<p>“ -----“</p>
<p>Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи впродовж повного робочого часу</p>	<p>30-кратний розмір мін. заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 1.01.2017 р. – 96 000 грн.)</p>	<p>“ -----“</p>
<p>Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та несплата єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування і податків</p>	<p>30-кратний розмір мін. заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 1.01.2017 р. – 96 000 грн.)</p>	<p>“ -----“</p>
<p>Недотримання мінімальних державних гарантій з оплати праці (наприклад, якщо не оплачена робота у нічний час, робота у вихідний день, понад-нормова робота тощо)</p>	<p>10-кратний розмір мін. заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєне порушення (з 1.01.2017 р. 32 000грн.)</p>	<p>“ -----“</p>
<p>Порушення встановлених строків виплати заробітної плати, інших виплат,</p>	<p>3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої</p>	<p></p>

<p>передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі</p>	<p>законом на момент виявлення порушення (з 1.01.2017р. 9 600 грн.)</p>	<p>“ -----“</p>
<p>Порушення інших вимог трудового законодавства. До цього виду штрафу відноситься і штраф за неподання або несвоєчасне подання повідомлення про прийняття працівника на роботу</p>	<p>Одна мінімальна заробітна плата (з 1.01.2017р. 3 200 грн.)</p>	<p>“ -----“</p>

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Порушення	Ст. 41 КоАП	Органи, які уповноважені приймати рішення про притягнення до відповідальності
<p>Порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, незаконне переведення працівника на неповний робочий день, відправлення працівника у відпустку без збереження заробітної плати понад встановлений законом термін.</p>	<p>30-100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (нмдг) штраф 510,00 - 1700,00 грн.</p>	<p>Районні, районні в місті, міські або міськ(рай)суди - (ст. 221 КоАП) на підставі протоколів, які складені органами Держпраці</p>
<p>За повторне протягом року порушення і за дії вчинені, щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда.</p>	<p>(100-300 нмдг) штраф 1700,00 - 5100,00 грн.</p>	
<p>Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства без наявності дозволу на роботу.</p>	<p>500-1000 нмдг штраф 8500,00 - 17000,00 грн, а за повторне протягом року порушення 1000-2000 нмдг штраф 17000,00 - 34000,00 грн.</p>	

КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

До кримінальної відповідальності роботодавець може бути притягнутий тільки за рішенням суду, а відкрити кримінальну справу можуть правоохоронні органи після звернення громадян, чії права порушені, або контролюючих органів, які виявили факт порушення.

Згідно з ч.1.ст.172 Кримінального кодексу України 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 (**від 34 000 до 51 000 грн.**) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда (ч.2 ст.172 КК), - караються штрафом від **трьох тисяч до п'яти тисяч** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (**51 000-85 000 грн.**) 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.

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 (ч.1 ст.175КК), -

карається штрафом від **п'ятисот до тисячі** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (**8 500-17 000 грн.**) 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.

Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат (ч.2 ст.175 КК), -

карається штрафом від **тисячі до півтори тисячі** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (**17 000-25 500 грн**) 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.

Інформація підготовлена експертами СПКУ