

Юлія Миколаївна ГРИБОВСЬКА

кандидат економічних наук,
доцент,
кафедра бухгалтерського обліку,
Полтавська державна аграрна академія
E-mail: julijal@ukr.net

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

Грибовська, Ю. М. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці [Текст] / Юлія Миколаївна Грибовська // Український журнал прикладної економіки. – 2017. – Том 2. – № 3. – С. 26-38. – ISSN 2415-8453.

Анотація

У статті досліджено види порушень трудового законодавства. Охарактеризовано види відповідальності за допущені порушення. Визначено умови настання адміністративної та кримінальної відповідальності. Наведено порядок і підстави накладення штрафів на суб'єктів господарювання за порушення законодавства про працю та зайнятість населення. Досліджено фінансові санкції за порушення трудового законодавства, які застосовуються із 01 січня 2017 року. Окрема увага звертається на відповідальність за несвоєчасну та неповну виплату заробітної плати працівникам. Описано порядок складання та розгляду Постанови про накладення штрафу, термін сплати штрафу. Встановлено, що рішення уповноваженими особами щодо кожного порушення приймаються окремо та виносяться окрема Постанова про накладення штрафу. Визначено порядок та строки оскарження Постанови. Наведено порядок стягнення штрафів, не сплачених у добровільному порядку.

Ключові слова: державний нагляд; Державна інспекція з питань праці; контроль; штраф; фінансова відповідальність; адміністративна відповідальність; кримінальна відповідальність.

Yuliya Mykolaivna HRYBOVSKA

PhD in Economics,
Associate Professor,
Department of Accounting,
Poltava State Agrarian Academy
E-mail: julijal@ukr.net

RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF LABOUR PAYMENT LEGISLATION

Abstract

The article researches types of violation of labour payment legislation. The author has characterized types of responsibility for committed violations. The author has determined cases of conditions for arising of administrative and criminal responsibility. The article has indicated a procedure and reasons of imposing a fine on economic entities for violation of legislation on labour and population employment. The author has researched financial sanctions for violation of labour legislation which are applied since 1 January 2017. The author has paid special attention to responsibility for undue and incomplete payment of salary to employees. The article has described a procedure of preparation and consideration of the Decree on Imposing a Fine and terms of fine payment. The author has indicated that decisions of authorized persons regarding each violation should be made separately in each case. The article has studied a procedure and terms of the Order appeal. The author indicates a procedure of fines charging, which have not been paid on a voluntary basis.

Keywords: *state supervision; State Labour Inspection; control; fine; financial responsibility; administrative responsibility; criminal responsibility.*

JEL classification: *M41, J30, K34*

Вступ

Дотримання роботодавцями та відповідальними посадовими особами підприємства норм трудового права має важливе значення не лише з моральної точки зору, а й з матеріальної, оскільки порушення ними вимог трудового законодавства може призвести до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності та сплати фінансових санкцій.

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, а також фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю – Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці). Центральні органи виконавчої влади (міністерства та відомства) контролюють додержання законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні. Державна фіскальна служба України контролює дотримання податкового законодавства та має право здійснювати контроль за додержанням законодавства про оплату праці на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання, але з огляду на зміни в організації роботи профспілок, функції з контролю у них мінімізовані. Отже, притягнути роботодавців до відповідальності за порушення трудового законодавства в більшості випадків можуть інспектори Держпраці.

ISSN 2415-8453. Ukrainian Journal of Applied Economics. 2017. Volume 2. № 3.

Методологічною основою дослідження є загальнонаукові і спеціальні методи пізнання. За допомогою діалектичного методу вивчено дотримання трудової дисципліни суб'єктами господарювання та умови настання відповідальності в їх взаємозв'язку. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити види відповідальності та санкції за порушення трудового законодавства.

Нормативні документи з регулювання порядку нарахування штрафів своєчасно оприлюднюються на загальнодержавних сайтах та у відповідних періодичних виданнях. Види відповідальності за порушення законодавства про працю та розміри штрафних санкцій постійно висвітлюються в спеціалізованих періодичних виданнях шляхом надання консультацій і роз'яснень провідними ученими та практикуючими бухгалтерами, аудиторами, юристами, зокрема: В. Івановою, О. Клименко, О. Коноваловою, О. Ткаченко та іншими. Проте необхідно зазначити, що законодавство з оплати праці постійно змінюється та доповнюється, що зумовлює подальше вивчення випадків настання відповідальності та порядку сплати штрафів.

Мета статті

Мета дослідження – встановлення видів порушень трудового законодавства та визначення умов настання відповідальності. Завдання статті – дослідження розмірів фінансових санкцій за порушення трудового законодавства, порядку їх накладення контролюючими органами та термінів сплати суб'єктами господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності [1].

Процедуру притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності визначено главою X Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [2].

У разі виявлення порушення до працівника може бути застосовано дисциплінарне стягнення у вигляді догани або звільнення. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника.

Порядок застосування дисциплінарного стягнення роботодавцем:

- безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці;
- може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку;
- за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе тільки після одержання від працівника письмових пояснень або після фіксації факту відмови працівника від надання таких пояснень. Вид стягнення роботодавець повинен обрати, враховуючи ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Стягнення оголошується наказом (розпорядженням) і повідомляється працівникові під розписку.

Згідно зі ст. 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [2].

Матеріальну відповідальність може бути покладено на працівника у разі встановлення прямої дійсної шкоди лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли таку шкоду заподіяно підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) такого працівника.

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, які є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку [3, с. 29].

Повну матеріальну відповідальність несуть працівники за порушення законодавства про оплату праці у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у таких випадках:

- шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;
- керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності винен у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Обмежену матеріальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій та їхні заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їхні заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Розпорядження роботодавця або вищого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і направлено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. В інших випадках покриття шкоди проводиться шляхом подання роботодавцем позову до суду. Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку проводиться за позовом вищого в порядку підлеглості органу.

Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю визначається ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) [4].

Відповідно до ст. 9 КУпАП адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна чи необережна) дія або бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права та свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність [4]. Розміри адміністративних санкцій наведено в табл. 1.

**Таблиця 1. Адміністративна відповідальність
за порушення законодавства про працю [4]**

Порушення	Розмір санкції, грн.
1	2
Порушення встановлених строків виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі	Штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності – від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1700 грн.). За повторне протягом року вчинення порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, учинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері чи особи, яка їх замінює та 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 100 до 300 НМДГ (від 1700 до 5100 грн).
Порушення строку 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 цьому 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 строку проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення	
Інші порушення вимог законодавства про працю	
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	Штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізосіб-підприємців, які використовують найману працю, – від 500 до 1000 НМДГ (від 8500 до 17000 грн.). За повторне протягом року вчинення порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, – штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізосіб-підприємців, які використовують найману працю, – від 1000 до 2000 НМДГ (від 17000 до 34000 грн).
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 чи особи без громадянства	

Продовження таблиці 1

1	2
Порушення 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»	Штраф на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, – від 50 до 100 НМДГ (від 850 до 1700 грн).
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	Штраф на посадових осіб – від 3 до 10 НМДГ (від 51 до 170 грн).
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	Штраф на посадових осіб – від 50 до 100 НМДГ (від 850 до 1700 грн)

Адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше ніж через два місяці з дня вчинення правопорушення, а в разі триваючого правопорушення – не пізніше ніж через два місяці з дня його виявлення, за винятком випадків, коли справи про адміністративні правопорушення відповідно до КУпАП підвідомчі суду (судді) [4].

Якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до КУпАП чи інших законів підвідомчі суду, стягнення може бути накладено не пізніше ніж через три місяці з дня вчинення правопорушення, а в разі триваючого правопорушення – не пізніше ніж через три місяці з дня його виявлення, крім справ про адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією, а також правопорушення, передбачені ст.ст. 164, 212 КУпАП [4].

Крім фінансової та адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю може бути застосована відповідно до Кримінального кодексу

Таблиця 2. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю [5]

Порушення	Відповідальна особа	Кримінальна санкція	Норма ККУ
1	2	3	4
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	Особа, яка допустила порушення, керівник підприємства, установи, організації чи інша особа, уповноважена приймати рішення про звільнення, у разі незаконного звільнення працівника з роботи	Штраф від 2000 до 3000 НМДГ (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи провадити певні види діяльності на строк до трьох років, або виправні роботи на строк до двох років. За ті самі дії, вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – штраф від 3000 до 5000 НМДГ (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи провадити певні види діяльності на строк до п'яти років, або виправні роботи на строк до двох років, або арешт на строк до шести місяців	ст. 172
Грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ним особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	Службова особа, яка допустила порушення	Штраф до 50 НМДГ (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи провадити певну діяльність на строк до п'яти років, або арешт на строк до шести місяців, або обмеження волі на строк до двох років. За ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України, – штраф від 50 до 100 НМДГ (від 850 до 1700 грн) або обмеження волі на строк до трьох років	ст. 173

Продовження таблиці 2

1	2	3	4
Безпідставна невикплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої 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	Керівник підприємства, установи, організації або фізособа-підприємець	Штраф від 500 до 1000 НМДГ (від 8500 до 17000 грн) або виправні роботи на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи провадити певні види діяльності на строк до трьох років. За аналогічне діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, – штраф від 1000 до 1500 НМДГ (від 17000 до 25500 грн) або обмеження волі на строк до трьох років, або позбавлення волі на строк до п'яти років з позбавленням права обіймати певні посади чи провадити певні види діяльності на строк до трьох років	ст. 175

Розслідування кримінальної справи ведуть слідчі органи Міністерства внутрішніх справ. Рішення про притягнення до кримінальної відповідальності виносить суд.

Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам [5].

Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [6] були внесені докорінні зміни до ст. 265 КЗпП [2] щодо відповідальності за порушення законодавства про працю, які набрали чинності з 01.01.2015 р. Постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 р. № 55 були внесені зміни до постанови Кабміну від 17 липня 2013 р. № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення», яка набрала чинності 10.02.2016 р. [7]. Відповідно, накладання штрафів застосовується з цієї дати.

Починаючи з 1 січня 2017 р., у зв'язку зі значним збільшенням розміру мінімальної заробітної плати до 3200 грн (далі – МЗП) суттєво зросли й розміри фінансових штрафів, табл. 3.

Таблиця 3. Фінансові санкції за порушення законодавства про працю у 2017 р. згідно із ст. 265 КЗпП [2]

Порушення	Розмір санкції відповідно до ст. 265 КЗпП	Розмір санкції, грн
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	30 МЗП на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення	96000
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичної роботи протягом повного робочого часу		
Виплата зарплати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ і податків		
Порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	3 МЗП на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення	9600
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	10 МЗП на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення	32000
Недотримання встановлених законом гарантій і 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»	10 МЗП на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення	32000
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 МЗП на момент виявлення порушення	9600
Недопущення до проведення перевірки, створення перешкод у її проведенні при проведенні перевірки з питань виявлення порушень щодо фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час або щодо виплати зарплати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ і податків	100 МЗП на момент виявлення порушення	320000
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище	1 МЗП	3200

До інших порушень відносяться всі порушення законодавства про працю, зокрема норм КЗпП, які не належать до зазначених вище. Наприклад, ненадання щорічної відпустки, недотримання порядку та розрахунків при звільненні, порушення строків виплати заробітної плати тощо [8, с. 62].

Фінансові 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 на підставі:

1. 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.

2. 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 [2].

Винесення постанови про накладення штрафу на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин, що набуло законної сили, здійснюється без проведення перевірки дотримання законодавства про працю та зайнятість і складання акта перевірки. У такому випадку єдиним документом для прийняття рішення про накладення штрафу є копія рішення суду.

Механізм накладення на суб'єктів господарювання та роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, визначено Порядком № 509 [9].

У разі, якщо за результатами перевірки виявлено кілька порушень, відповідальність за які визначено ст. 265 КЗпП, рішення приймається щодо кожного порушення окремо і виноситься окрема постанова про накладення штрафу. За порушення інших вимог законодавства про працю виноситься одна постанова незалежно від кількості виявлених порушень або кількості працівників, яких ці порушення стосуються [2].

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, стосовно якого порушено справу, обґрунтованого клопотання про відкладення її розгляду строк розгляду справи може бути продовжено 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.

Справа розглядається за участю представника суб'єкта господарювання або роботодавця, стосовно якого її порушено. Справу може бути розглянуто без участі такого представника у разі, коли його поінформовано і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення розгляду.

Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена у судовому порядку. Строк оскарження постанови – один місяць з дати її винесення. Оскарження постанови до вищого органу законодавством не передбачено.

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 ухвалює відповідне рішення [3, с. 34].

Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках за формою, затвердженою наказом № 67, один з яких залишається у Держпраці або її територіальному органі, другий – надсилається протягом трьох днів суб'єкту господарювання або роботодавцю, стосовно якого прийнято постанову, або видається його представникові, про що на ньому робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника [9].

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

Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена у судовому порядку. Строк оскарження постанови – один місяць з дати її винесення. Оскарження постанови до вищого органу законодавством не передбачено. Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються органами державної виконавчої служби. Оскільки фінансові санкції не є адміністративними штрафами, строк давності для їх застосування становить три роки.

У разі, якщо порушення виявлено роботодавцем або суб'єктом господарювання самостійно та усунуто до проведення перевірки дотримання законодавства про працю, рішення про розгляд справи уповноваженою особою може не прийматися [3, с. 34].

Порядок відображення нарахованих штрафів суб'єктами господарювання на рахунках бухгалтерського обліку наведено у табл. 4.

Таблиця 4. Бухгалтерський облік нарахованих штрафів

№ п/п	Зміст господарської операції	Дт рахунку	Кт рахунку	Сума, грн
1.	Одержано постанову про накладення штрафу	948	685	3200
2.	Погашено суму штрафу	685	311	3200
3.	Списано визнану суму штрафу на фінансові результати	791	948	3200

Висновки та перспективи подальших розвідок

За порушення законодавства про працю до юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, застосовуються фінансові санкції у вигляді штрафу. Незважаючи на існуючі види відповідальності та значні розміри штрафних санкцій, роботодавці продовжують порушувати законодавство про працю, зокрема не дотримуються термінів виплати заробітної плати, тоді як ч. 1 ст. 115 КЗпП передбачено її виплату регулярно в робочі дні не рідше ніж двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. В окремих випадках роботодавці виплачують заробітну плату одним платежем та не проводять індексацію, що також є порушеннями трудового законодавства. Також не дотримуються порядку компенсації доходів відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати [2].

З метою виявлення порушень законодавства про оплату праці Кабінет міністрів України 28 квітня 2017 р. оприлюднив «Порядок здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення», згідно з яким інспектори Держпраці без попередження мають право перевіряти роботодавців на предмет неоформлених працівників. Проте фактично за результатами роботи інспекторів виявлення таких працівників є поодиноким.

Загалом контроль за дотриманням законодавства про оплату праці потребує вдосконалення за рахунок справедливого застосування перевіряючими особами передбачених законодавством штрафних санкцій за виявлені порушення та притягнення винних осіб до відповідальності.

Список літератури

1. Про оплату праці [Електронний ресурс]: закон України № 108/95-ВР від 24 берез. 1995 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України №322-VII від 10 груд. 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Коновалова, О. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці / О. Коновалова // Вісник. Право знати все про податки і збори. – 2016. – № 34. – С. 28-34.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення № 8073-X від 07 груд. 1984 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Кримінальний кодекс України № 2341 від 05 квіт. 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: закон України № 77-VIII від 28 груд. 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: постанова Кабінету Міністрів України № 509 від 17 лип. 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Ткаченко, О. Відповідальність за порушення законодавства про працю: види, умови та наслідки для несумлінних працедавців / О. Ткаченко // Аудитор України. – 2016. – № 10 (251). – С. 58-63.
9. Про затвердження форми постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Державної служби України з питань праці: наказ Мінсоцполітики України № 67 від 02 лют. 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
10. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: закон України № 2050-III від 19 жовт. 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

References

1. *Zakon Ukrainy Pro oplatu pratsi* № 108/95-VR vid 24 berez. 1995 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* №322-VII vid 10 hrud. 1971 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Konovalova O. (2016). *Vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro oplatu pratsi. Visnyk. Pravo znaty vse pro podatky i zbory*, 34, 28 – 34.

-
4. *Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia* № 8073-X vid 07 hrud. 1984 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
 5. *Kryminalnyi kodeks Ukrainy* № 2341 vid 05 kvit. 2001 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
 6. *Zakon Ukrainy Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo reformuvannia zahalnooboviazkovoho derzhavnoho sotsialnoho strakhuvannia ta lehalizatsii fondu oplaty pratsi* № 77-VIII vid 28 hrud. 2014 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
 7. *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro zatverdzhennia Poriadku nakladennia shtrafiv za porushennia zakonodavstva pro pratsiu ta zainiatist naseleння* № 509 vid 17 lyp. 2013 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
 8. Tkachenko O. (2016). Vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu: vydy, umovy ta naslidky dlia nesumlinnykh pratsedavtsiv. *Audytor Ukrainy*, 10 (251), 58-63.
 9. *Nakaz Minsotspolityky Ukrainy Pro zatverdzhennia formy postanovy pro nakladennia shtrafu upovnovazhenymy posadovymy osobamy Derzhavnoi sluzhby Ukrainy z pytan pratsi* № 67 vid 02 liut. 2016 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.
 10. *Zakon Ukrainy Pro kompensatsiiu hromadianam vtraty chastyny dokhodiv u zviazku z porushenniam strokiv yikh vyplaty* № 2050-III vid 19 zhovt. 2000 r. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 19.12.2017 р.