

Різні види відповідальності за
порушення ОП

підготовка фахівців до
професійної діяльності



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

ДИСЦИПЛІНАРА
АДМІНІСТРАТИВНА
МАТЕРІАЛЬНА
ФІНАНСОВА
КРИМІНАЛЬНА



Слід зазначити, що саме на підставі результатів перевірки Держпраці посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності, а саме підприємство — до фінансової відповідальності.

ДИСЦИПЛІНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ



Притягувати працівників
має роботодавець.

Якщо працівника протягом одного року з дня, коли до нього застосували дисциплінарне стягнення, не піддали новому, старе втрачає силу.



Факт вчинення дисциплінарного проступку **необхідно належно зафіксувати** в актах, довідках, доповідних записках



ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНОСТЬ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ

1. **(КЗпП)**
2. **правила внутрішнього трудового розпорядку або колективний (трудовий) договір підприємства**
3. **дисциплінарні статuti та спеціальні положення**

За порушення трудової
дисципліни до працівника
**можна застосувати лише
один із заходів стягнення**

1. догану
2. звільнення



За дисциплінарне правопорушення
до працівника застосовують такі заходи
впливу:



- оголошують в усній чи письмовій формі догану;
- відсторонюють від роботи на певний час або звільняють;
- переводять на іншу посаду тощо.

Дисциплінарна відповідальність

Порушення	Відповідальність	Підстава
Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	Догана	Ст. 147, ст. 149 КЗпП
Одноразове грубе порушення трудових обов'язків, вчинене: <ul style="list-style-type: none">керівником підприємства або його заступником;головним бухгалтером або його заступником	Звільнення	П. 1 ст. 41 КЗпП
Винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати	Звільнення	П. 1 ст. 41 КЗпП

Матеріальна відповідальність

Невиплата з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки	Організація повинна виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку	Ст. 116, ст. 117 КЗпП
Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (з вини керівника підприємства), що призвела до виплати	Керівник підприємства відшкодовує	П. 9 ст. 134 КЗпП

Адміністративна відповідальність

накладання на посадових осіб у вигляді грошового штрафу винних у порушеннях законодавства про О.П.



Право накладати штрафи з причин, зазначених у Законі України «Про охорону праці» мають службові особи Держпраці.



Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли шістнадцятирічного віку.

Адміністративна відповідальність

Порушення	Відповідальність	Підстава
Порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю	Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1700 грн) У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 100 до 300 нмдг (від 1700 до 5100 грн)	П. 1, 2 ст. 41 КпАП
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 з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) У разі повторного вчинення протягом року — штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17000 до 34000 грн)	П. 3, 4 ст. 41 КпАП
Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк	Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від 51 до 170 грн)	Ст. 41-1 КпАП

Фінансова відповідальність

Також до підприємств або фізосіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, застосовується відповідальність згідно зі [ст. 265 КЗпП](#) у вигляді фінансової санкції (штрафу).

Ст. 265 КЗпП, яка діє з 02.02.2020 р. говорить, що **одночасно з приписом застосовуються штрафи** ще і за:- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні;- порушення інших вимог законодавства про працю повторно протягом року з дня виявлення порушення.

Увага!! За так звані «інші» порушення трудового законодавства (абз. 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП) зараз **штрафують окремо за кожне виявлене під час перевірки порушення!**

Фінансова відповідальність

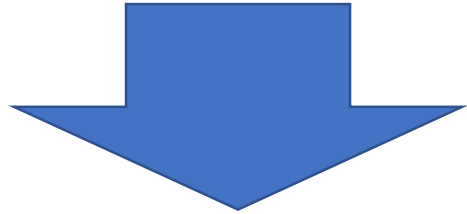
Порушення	Відповідальність	Підстава
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	10 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. З січня 2021 р. розмір штрафу: 60 000 грн. Але для роботодавців-«єдинників» I-III груп – за перше порушення застосовується попередження.	Абз. 2 та 3 ч.2 ст.265 КЗпП
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві	Вчинення таких порушень повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - 30 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення. З січня 2021 р. розмір штрафу: 180 000 грн.	
Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ	3 розміри мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення. З січня 2021 р. розмір штрафу: 18 000 грн	Абз. 4 ч.2 ст.265 КЗпП
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	2 розміри мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого	Абз. 5 ч.2 ст.265 КЗпП

Кримінальна відповідальність

Розслідування кримінальної справи у загальному порядку проводять слідчі органи МВС ([ч. 1 ст. 216 КПК](#)) на підставі звернення працівників про скоєння злочину посадових осіб або на підставі акту перевірки органу Держпраці. Рішення щодо притягнення до кримінальної відповідальності приймає суд.



Кримінальна відповідальність



Кримінальна відповідальність визначається в судовому порядку.

настає

порушення вимог законодавства та інших НПАОП створило небезпеку для життя або здоров'я громадян

Суб'єкт

будь-яка службова особа підприємства, власник чи уповноважена ним особа

Види кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства та питань оплати праці.

Кримінальна відповідальність

Порушення	Відповідальність	Підстава
Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок	Виправні роботи на строк до двох років або позбавлення волі на строк до 3 років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років	Ст. 170 КК
Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю	Штраф від 2000 до 3000 нмдг (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років	П. 1 ст. 172 КК
Незаконне звільнення з роботи з особистих мотивів або інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда	Штраф від 3000 до 5000 нмдг (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців	П. 2 ст. 172 КК
Грубе порушення угоди про працю шляхом	Штраф до 50 нмдг (до 850 грн) або позбавлення	П. 1 ст.

Таблиця штрафів за порушення законодавства про охорону праці у 2021 році

Підстави для притягнення до відповідальності	Розмір штрафу
<p>1. Абзац 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП:</p> <ul style="list-style-type: none">фактичний допуск 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;виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	<p>10-кратний розмір мінімальної зарплати за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, <u>або 60 000 грн</u>, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які є платниками єдиного податку першої-третьої груп, за вказані порушення передбачено застосування покарання у вигляді <u>попередження</u></p>
<p>2. Абзац 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП:</p> <ul style="list-style-type: none">вчинення порушення, передбаченого абзацом 2 ч. 2 ст. 265 повторно протягом 2 років з дня їх виявлення	<p>30-кратний розмір мінімальної зарплати за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, <u>або 180 000 грн</u></p>

3. Абзац 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП:

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

3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, або 18 000 грн

4. Абзац 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП:

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці

2-кратний розмір мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, або 12 000 грн

5. Абзац 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП:

- 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»

4-кратний розмір мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, або 24 000 грн, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які є платниками єдиного податку першої-третьої груп, за вказане порушення передбачено застосування покарання у вигляді попередження

6. Абзац 7 ч. 2 ст. 265:

- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні

3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, або 18 000 грн

Абзац 8 ч. 2 ст. 265:

- недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці 2 ч. 2 ст. 265

16-кратний розмір мінімальної заробітної плати, або 96 000 грн

7. Абзац 9 ч. 2 ст. 265:

- порушення інших, крім передбачених абзацами 2—8 ч. 2 ст. 265 вимог законодавства про працю

у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення, або 6000 грн

8. Абзац 10 ч. 2 ст. 265:

- вчинення порушення, передбаченого абзацом 9 ч. 2 ст. 265 повторно протягом року з дня виявлення порушення

2-кратний розмір мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення, або 12 000 грн