**Детінізація трудових відносин**

5 вересня Уряд ухвалив розпорядження „Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення”, яким передбачено проведення Державною службою України з питань праці, Державною фіскальною службою України, Пенсійним фондом України, Національною поліцією України, іншими центральними органами виконавчої влади спільно з органами місцевого самоврядування комплексних заходів, спрямованих на детінізацію ринку праці та вдосконалення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками.

Розпорядженням передбачено посилення координації органів державної влади в питаннях проведення роз’яснювальної роботи, здійснення заходів щодо виявлення фактів застосування незадекларованої праці, а також перегляд актів органів виконавчої влади та внесення змін до них з метою посилення контролю за оформленням трудових відносин.

Також, центральним органам влади доручено щомісяця до 10-го числа подавати в Держслужбу з питань праці інформацію про проведену роботу для подальшого узагальнення та передачі в Кабмін.

Розпорядження передбачає, що протягом місяця з дня його прийняття і до початку проведення перевірок перераховані вище органи повинні будуть проводити інформаційно-роз'яснювальну кампанію про заплановані заходи і про неприпустимість допуску до роботи найманих працівників без оформлення з ними трудових відносин.

Нагадуємо суб’єктам господарювання міста Мукачева, що трудові відносини роботодавця із працівником розпочинаються із укладання трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

* засобами електронного зв’язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
* на паперових носіях разом з копією в електронній формі;
* на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п’ятьма особами.

**ЗВЕРТАЄМО УВАГУ, що за порушення трудового законодавства юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть фінансову відповідальність у таких розмірах:**

**1)30 мінімальних зарплат**, за кожного працівника, це 111690 грн (мінімальна зарплата 3723 грн) за наступні порушення:

* фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору
* оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час;
* виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску;

**2)10 мінімальних зарплат** за кожного працівника, це 37230 грн (при мінімальній зарплаті 3723 грн) за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за не оплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці);

**3)3 мінімальні зарплати**, – це 11169 грн (при мінімальній зарплаті 3723 грн) за такі види порушень:

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

**4)10 мінімальних зарплат, за кожного працівника**, - це 37230 грн (якщо мінімальна зарплата 3723 грн) за недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбачених законами України «Про військовий обов’язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

**5)1 мінімальна зарплата** (3723 грн) за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище.

Також, підприємству необхідно приділити дуже велику увагу щодо правильного оформлення наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки **за можливе визнання недійсного наказу підприємству загрожує штраф у 111690 грн.**

Якщо наказ оформлений правильно, але підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу, то таке порушення коштуватиме підприємству 3723 грн.

Фінансові штрафи в області мають право накладати начальник Управління Держпраці та його заступники, керівниками виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об’єднаних територіальних громад та їх заступниками на підставі винесених постанов у ході планової чи позапланової перевірки роботодавця. Виконання цих постанов покладається на Державну виконавчу службу. Інспектори праці позбавлені таких повноважень, а лише оформляють акти перевірки з описом порушень трудового законодавства.

Крім того, статтею 41 КУпАП передбачено **адміністративну відповідальність** на керівника підприємства від 8500 грн до 17000 грн за фактичний допуск працівника без трудового договору.

Отже, фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (без наказу) може коштувати 128690 грн (111690 грн+ 17000 грн) + виплата такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді.

Не направлення повідомлення до фіскальної служби про прийняття працівника на роботу (або несвоєчасне направлення) коштує 3723 грн. фінансового штрафу і до 1 700 грн адміністративного штрафу.