

І.С. Андрищенко, канд. екон. наук (*ХДУХТ, Харків*)

О.Р. Билиба, магістрант (*ХДУХТ, Харків*)

ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖПРАЦІ: ПРАВА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ

Функції інспекції праці в Україні Положенням № 96 покладено на Державну службу України з питань праці (далі – Держпраці). Держпраці реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. Держпраці проводить планові та позапланові перевірки.

Планові перевірки проводяться з періодичністю, яка визначається відповідно до критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності суб'єктами господарювання. Періодичність планових перевірок:

- 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.

Позапланові перевірки проводяться незалежно від кількості раніше проведених перевірок за наявності інформації про факти порушення законодавства про працю. Підставами для проведення позапланових перевірок є:

- рішення суду або інформація від правоохоронних органів про порушення законів про працю;
- рішення керівника інспектора про перевірку дотримання трудового законодавства;
- заява працівника про неоформлення його на роботу;
- заява працівника про порушення його трудових прав;
- інформація від Держстату, ДФС і Пенсійного фонду.

Інспектор праці сам визначає куди і коли відправитися на перевірку, на відміну, наприклад, від інспекторів ДФС, які повинні отримувати санкцію начальства і направлення на перевірку. Інспектор вирішує, попереджати про свій візит чи ні. Про проведення перевірки він повідомляє уповноваженій посадовій особі підприємства. Для проведення відвідування інспектору досить мати при собі службове посвідчення.

Постанова КМУ від 26.04.2017 р. № 295 визначає порядок проведення перевірок. Інспектори насамперед перевіряють правильність оформлення трудових відносин з працівниками: наявність наказів про прийняття на роботу, заповнених трудових книжок (відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок), штатний розклад і робочий графік, відомості по виплаті заробітної плати. Перевіряють також, чи немає оформлення співробітника на неповний робочий день при фактичній роботі full-time, дотримання компанією термінів і розмірів виплати заробітної плати, надання співробітникам гарантій і пільг, передбачених законом.

Інспектори мають право не тільки знайомитися з документами, а й опитувати співробітників, їх керівників, як наодинці, так і в присутності свідків. За результатами інспектування складається акт, а якщо виявлено порушення, то виноситься припис про їх усунення.

Тривалість перевірки не може перевищувати десяти робочих днів для великих і середніх підприємств, а для суб'єктів мікропідприємництва і малого підприємництва – двох робочих днів. У разі перевищення цих строків, керівництво підприємства має право не допустити інспектора до проведення перевірки. Також керівництво підприємства має право вимагати у інспекторів нерозголошення інформації, яка становить комерційну таємницю або конфіденційну інформацію.

На підставі акта перевірки Державною службою України з питань праці в ході якої виявлено порушення законодавства про працю, на юридичну особу або фізичну особу-підприємця накладаються штрафи у таких розмірах:

- за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, встановлений на підприємстві, виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного соціального внеску та податків – 111 690 грн. за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (тридцять мінімальних заробітних плат);
- порушення термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, більш ніж за один місяць або виплата їх не в повному

обсязі – 11 169 грн. (три мінімальних заробітних плати);

➤ неотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, несплата за роботу в нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понаднормову роботу та ін.) – 37 230 грн. за кожного працівника (десять мінімальних заробітних плат);

➤ недопуск до проведення перевірки або створення перешкод у її проведенні – 11 169 грн. (три мінімальних заробітних плати);

➤ недопуск до проведення перевірки з питань виявлення таких порушень, як: фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту); оформлення працівника на неповний робочий час в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, встановлений на підприємстві; виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – 372 300 грн. за кожен факт недопущення до проведення перевірки (сто мінімальних заробітних плат);

➤ інші порушення вимог законодавства про працю – 3723 грн. (одна мінімальна заробітна плата).

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. Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена у судовому порядку. Не сплачений добровільно штраф стягується в примусовому порядку органами виконавчої служби.

УДК 336.745

А.С. Авдєєнко (НАУ ім. М.Є. Жуковського «ХАІ», Харків)

ФІНАНСОВА ГРАМОТНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ РІВНЯ

В умовах сучасності уряди багатьох розвинених держав прийшли до розуміння того, що освічені, впевнені в собі громадяни, які спроможні взяти на себе більшу відповідальність за особисті фінанси та відігравати активну роль на ринку фінансових послуг, формують міцну основу для успішного розвитку суспільства.

Фінансова грамотність стала світовим рухом. Швидкими темпами створюються національні програми підвищення фінансової