



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо мінімальних розмірів оплати праці та відповідальності за порушення законодавства про працю

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є**:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375, із наступними змінами):

1) у статті 24:

частину третю викласти в такій редакції:

„Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та/або укладення трудового договору в письмовій формі та повідомлення головного органу у системі центральних органів 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 в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.”;

частину четверту виключити;

2) статтю 24¹ виключити;

3) у статті 95:

частини першу викласти в такій редакції:

„Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.”;

після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

„Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірі.”;

у зв'язку з цим частини другу–четверту вважати відповідно частинами третьою–п'ятою;

4) у статті 96:

у частинах першій та шостій слова „тарифно-кваліфікаційні” замінити словом „кваліфікаційні”;

частину третю викласти в такій редакції:

„Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).”;

після частини третьої доповнити новими частинами такого змісту:

„Формування схеми посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, які фінансуються з бюджету, здійснюється на основі мінімального (базового) посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України, та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок).

Мінімальна тарифна ставка (оклад) не може бути менше 60 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.”.

У зв'язку з цим частини четверту–шосту вважати відповідно частинами шостою–восьмою;

5) частину першу статті 232 доповнити пунктом 6 такого змісту:

„6) працівників про оформлення трудових відносин, у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду їх роботи.”;

6) у статті 235:

назву статті викласти в такій редакції:

„Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, що виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи”

після частини п'ятої доповнити частиною шостою такого змісту:

„При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.”;

7) частину першу статті 259 викласти в такій редакції:

„Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, 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, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.”;

8) статтю 265 викласти в такій редакції:

„Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєне порушення;

порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш ніж за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення за кожного виявленого працівника, відносно якого скоєно порушення;

порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим–четвертим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з

питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) 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.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.”.

2. У Кодексі України про адміністративні правопорушення (Відомості Верховної Ради УРСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122, із наступними змінами):

1) статтю 41 після частини першої доповнити новими частинами такого змісту:

„Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одного з батьків або особи, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, –

тягне за собою накладення штрафу від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин, 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 або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, виплата найманим працівникам заробітної плати чи інших установлених законом доходів без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків у встановленому порядку –

тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю у розмірі від п'ятиста до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, –

тягне за собою накладення штрафу у розмірі двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”;

У зв'язку з цим частини другу–третю вважати відповідно частинами п'ятою–шостою;

2) статтю 188-6 викласти в такій редакції:

„Стаття 188-6. Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів або створення перешкод для діяльності цих органів

Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу –

тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”;

3) у статті 221 слова та цифри „частиною першою статті 41” замінити словами та цифрами „частинами першою–четвертою статті 41”;

4) абзац сімнадцятий пункту 1 частини першої статті 255 викласти в такій редакції:

„центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів (частини перша–четверта статті 41, статті 41-1–41-3, 188-1, 188-6);”.

3. У Кримінальному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 25–26, ст. 131; 2003 р. № 28, ст. 368):

1) Статтю 172 викласти в такій редакції:

„Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю.

1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю –

караються штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одного з батьків або особи, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, –

караються штрафом від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів

доходів громадян 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.”;

4. У Законі України „Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121; 1996 р., № 9, ст. 45; 1997 р., № 11, ст. 89; 2000 р., № 35, ст. 288; 2004 р., № 5, ст. 34; 2005 р., № 4, ст. 92; 2007 р., № 9, ст. 76; 2010 р., № 1, ст. 8, № 30, ст. 398, № 41–42, № 43, № 44–45, ст. 529; 2011 р., № 43, ст. 443; 2014 р., № 6–7, ст. 80, № 20–21, ст. 712):

1) частини першу та другу статті 3 викласти в такій редакції:

„Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірі.”;

2) доповнити статтями 3-1 та 3-2 такого змісту:

„Стаття 3-1. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну, погодинну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижче законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, власник або уповноважений ним орган провадить доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У випадку, коли розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових нижчий за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня.

У разі укладення трудового договору на роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної, годинної норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно виконаній нормі праці.

Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Стаття 3-2. Гарантована заробітна плата

Гарантована заробітна плата – це встановлений Кабінетом Міністрів України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом консультацій у рамках Тристоронньої Комісії, мінімальний розмір заробітної плати працівників відповідних класифікаційних груп, який є обов'язковим для підприємств, установ, організацій, що не входять до сфери дії галузевих угод, та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, крім новостворених суб'єктів господарювання та фізичних осіб протягом перших шести місяців їх господарської діяльності.

Розмір гарантованої заробітної плати встановлюється щорічно в місячний термін після прийняття закону про Державний бюджет України на відповідний рік за дев'ятьма класифікаційними групами і видами економічної діяльності в розрахунку на місяць (годину).

Розмір гарантованої заробітної плати встановлюється залежно від складності, відповідальності виконуваних робіт та кваліфікації працівника.

Співвідношення між розміром гарантованої заробітної плати працівників першої та дев'ятої класифікаційних груп встановлюється не менше ніж у трикратному розмірі.

Розмір гарантованої заробітної плати за класифікаційною групою „найпростіші професії” встановлюється на рівні мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Розмір гарантованої заробітної плати для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, в розрахунку на місяць визначається пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Погодинний розмір гарантованої заробітної плати розраховується виходячи з місячного його розміру та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

Якщо нарахована заробітна плата працівника нижче розміру гарантованої заробітної плати, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний здійснювати доплату до його розміру.

Розмір гарантованої заробітної плати протягом року збільшується пропорційно зростанню розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.”;

3) статтю 6 викласти в такій редакції:

„Стаття 6. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за

розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Формування схеми посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, які фінансуються з бюджету, здійснюється на основі мінімального (базового) посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України, та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок).

Мінімальна тарифна ставка (оклад) не може бути менше 60 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.

Кваліфікаційні характеристики професій працівників (довідники), що є загальними для всіх видів економічної діяльності, розробляє та затверджує центральний орган виконавчої влади з питань соціальної політики після проведення консультацій із всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і профспілок.

Галузеві кваліфікаційні характеристики професій працівників (довідники) розробляють та затверджують відповідні центральні органи виконавчої влади за погодженням з центральним органом виконавчої влади з питань соціальної політики після проведення консультацій із всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і профспілок, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.”;

4) частину першу статті 8 після слів „мінімальної заробітної плати” доповнити словами „гарантованої заробітної плати”;

5) статті 9 та 10 викласти в такій редакції:

„Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

потреб працівників та їх сімей;

загального рівня заробітної плати в країні;

вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

індексу споживчих цін;

продуктивності праці;

рівня зайнятості та інших економічних умов.

Якщо прогнозний індекс споживчих цін на наступний рік менше 105 відсотків, установлюється один термін запровадження нового розміру мінімальної заробітної плати: з 1 січня.

Якщо прогнозний індекс споживчих цін на наступний рік становить або перевищує 105 відсотків, встановлюються два терміни запровадження нового розміру мінімальної заробітної плати: з 1 січня та з 1 липня.

Якщо розмір мінімальної заробітної плати менше п'ятдесяти відсотків загального рівня середньої заробітної плати, то при встановленні розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік передбачати її зростання у розмірі не менше $\frac{2}{3}$ росту реального ВВП.

Місячний розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з визначеного місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.

Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України на відповідний рік з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом консультацій у рамках Тристоронньої Комісії.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Склад Тристоронньої Комісії формується з рівної кількості представників Сторін (по 10 осіб від Спільного представницького органу профспілок, Спільного представницького органу роботодавців і Уряду) та затверджується Кабінетом Міністрів України.

Урядова сторона до 15 травня надає Тристоронній Комісії пропозиції щодо розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік разом із терміном його перегляду, згідно зі статтею 9 цього Закону, та інформацію щодо:

індексу споживчих цін у попередньому році та прогнозу на наступний рік;

розміру середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у попередньому році;

прогнозу розміру середньої заробітної плати на наступний рік;

витрат домашніх господарств у попередньому році;

рівня життя різних соціальних груп;

фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

частки населення із середньодушовим доходом на місяць нижче прожиткового мінімуму;

прогнозних темпів зростання валового внутрішнього продукту;

економічних умов держави, в тому числі обсягу видаткової частини державного бюджету, потреби економічного розвитку, рівня продуктивності праці та підтримки високого рівня зайнятості.

Консультації представників Тристоронньої Комісії проводяться до 15 серпня кожного року.

У разі неприйняття представниками Тристоронньої Комісії в установлені строки спільної пропозиції щодо розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік Кабінет Міністрів України визначає розмір мінімальної заробітної плати в проекті Державного бюджету України на відповідний рік з урахуванням умов, визначених статтею 9 цього Закону, і подає його для прийняття у Верховній Раді України.”;

б) у статті 35:

частину першу викласти в такій редакції:

„Контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють:

центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи;

центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики;

органи доходів і зборів.”;

доповнити частиною такого змісту:

„Громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об’єднання.”;

5. У Законі України „Про колективні договори і угоди” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361; 2013 р., № 47, ст. 659; 2014 р., № 6–7, ст. 80; 2014 р., № 14, ст. 251):

статтю 9 після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

„У разі коли положення галузевої угоди є важливими для відповідної галузі економіки, професії, Кабінет Міністрів України може поширити дію галузевої угоди або окремих її положень на всю галузь економіки, професію, якщо такі вимоги висуває одна або кілька організацій роботодавців або профспілкових організацій та їх об’єднань чи інших уповноважених на представництво трудових колективів органів.”.

У зв’язку з цим частини другу–дванадцятю вважати відповідно частинами третьою–тринадцятою.

6. Частину першу статті 42 Закону України „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 25, ст. 1172; 2006 р., № 37, ст. 310; 2011 р., № 10, ст. 67, № 23, ст. 160; 2014 р., № 20–21, ст. 726) доповнити абзацом такого змісту:

„Іноземці та особи без громадянства, які мають намір стати підприємцями в Україні, крім вищезазначених документів, подають державному реєстратору за місцем проживання копію посвідки на постійне проживання в Україні.”.

7. Частину другу статті 17 Закону України „Про виконавче провадження” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 24, ст. 207; 2014 р., № 12, ст. 178) доповнити пунктом 7¹ такого змісту:

„7¹) постанови уповноважених посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів про накладення штрафу за порушення законодавства про працю;”.

8. Частину другу статті 2 Закону України „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., № 29, ст. 389; 2008 р., № 5–6, № 7–8, ст. 78; 2009 р., № 49, ст. 737; 2010 р., № 34, ст. 482, № 34, ст. 486, № 48, ст. 566; 2011 р., № 23, ст. 160, № 50, ст. 543, № 48–49, ст. 536; 2013 р., № 21, ст. 208; 2014 р., № 8, ст. 88, № 20–21, ст. 712, № 40, ст. 1062) доповнити словами „ державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення.”.

9. Абзац другий частини першої статті 3 Закону України „Про особливості здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб-підприємців та юридичних осіб, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 49, ст. 558) викласти у такій редакції:

„органи державного нагляду (контролю), їх посадові особи проводять планові та позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням санітарного законодавства, законодавства про працю, зайнятість (у тому числі зайнятість та працевлаштування інвалідів), про рекламу щодо реклами про вакансії (прийом на роботу), про загальнообов’язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;”.

II. Прикінцеві положення

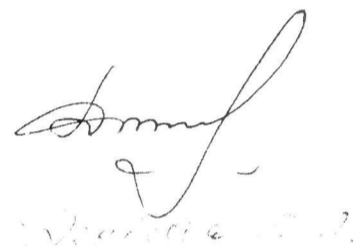
1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2015 року.

2. Кабінету Міністрів України у місячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити перегляд міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

**Голова
Верховної Ради України**



ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо мінімальних розмірів оплати праці та відповідальності за порушення законодавства про працю”

1. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Проект Закону України розроблено на виконання доручень Кабінету Міністрів України та з метою легалізації неформальної зайнятості та „тіньової” заробітної плати.

Законопроект спрямований на удосконалення законодавства щодо укладення трудових договорів, визначення розміру мінімальної заробітної плати, мінімальних рівнів оплати праці як державної гарантії залежно від складності робіт, кваліфікації працівника, легалізації заробітної плати та зайнятості, наповнення фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування та бюджету.

За оцінками експертів різних інституцій в Україні 40-50% заробітної плати виплачується працівникам за різними тіньовими схемами. Існує проблема зрівняння офіційних заробітних плат між працівниками різної кваліфікації, встановлення усім працівникам від найпростіших професій до керівника окладів (ставок) на рівні мінімальної заробітної плати, особливо на підприємствах, в установах, організаціях, що не входять до сфери галузевих угод.

З великою кількістю працівників роботодавці взагалі не укладають трудові угоди з метою мінімізації витрат та отримання максимального прибутку.

Від несплати податків, внесків з тіньових доходів країна втрачає мільярди гривень доходів до державного бюджету, Пенсійного та інших страхових фондів, а працівники залишаються без відповідного соціального захисту та належного в майбутньому пенсійного забезпечення.

Світовий досвід свідчить, що в багатьох європейських країнах з метою легалізації заробітної плати здійснені заходи спрямовуються на підвищення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, посилення контролюючих функцій інспекції праці щодо їх дотримання. Здійснення цих заходів дало можливість досягти за останні десятиріччя стабілізації й навіть деякого скорочення масштабів прихованих форм оплати праці, збільшити надходження до фондів соціального страхування.

2. Мета і шляхи її досягнення

Законопроект розроблено з метою посилення соціального захисту працюючого населення України шляхом підвищення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, забезпечення легалізації виплати заробітної плати та зайнятості, збільшення надходжень до державного бюджету, Пенсійного та інших фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування.

Для досягнення цієї мети пропонується внести зміни до законодавчих актів шляхом введення обов’язкового оформлення трудових відносин та повідомлення про їх оформлення до Пенсійного фонду, приведення поняття

„мінімальна заробітна плата”, умов її визначення та порядку встановлення до європейських стандартів та світової практики, запровадження для працівників, які працюють за трудовими договорами на підприємствах, в установах, організаціях, що не входять до сфери дії угод, та у фізичних осіб гарантованої заробітної плати як державної гарантії, яку передбачається встановити за дев'ятьма класифікаційними групами.

Крім того, пропонується поширити положення галузевих угод з питань оплати праці на суб'єктів господарювання, що не входять в сферу дії сторін, які підписали угоду, підвищити рівень наглядової функції посадових осіб, які уповноважені застосовувати адміністративні стягнення до власників або уповноважених ними органів, які порушують законодавство про працю.

3. Правові аспекти

Кодекс законів про працю України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс України, Кримінально процесуальний кодекс України.

Закони України „Про оплату праці”, „Про колективні договори і угоди”, „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців”, „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”, „Про особливості здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб – підприємців та юридичних осіб, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності”, „Про виконавче провадження”.

4. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація цього законопроекту не потребує додаткових асигнувань з державного бюджету, матеріальних та інших витрат.

5. Позиція заінтересованих органів

Законопроект потребує погодження з Міністерством фінансів, Міністерством економічного розвитку і торгівлі, Міністерством доходів і зборів, Міністерством юстиції, Державна служба України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва.

6. Регіональний аспект

Проект Закону України не стосується питання розвитку адміністративно-територіальних одиниць та, відповідно, не потребує погодження з місцевими органами виконавчої влади.

6-1. Запобігання дискримінації

Проект акта не містить ознак дискримінації.

7. Запобігання корупції

У проекті акта відсутні правила і процедури, що можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень. Громадська антикорупційна експертиза не проводилась.

8. Громадське обговорення

З метою отримання зауважень і пропозицій від фізичних та юридичних осіб відповідно до Закону України „Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності” проект акта оприлюднено на офіційному сайті Мінсоцполітики.

9. Позиція соціальних партнерів

Проект акта стосується соціально-трудової сфери та потребує погодження уповноважених представників від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

10. Оцінка регуляторного впливу

Проект є регуляторним актом. Його прийняття зумовлене необхідністю зменшення нелегальної зайнятості та „тіньової” заробітної плати.

У проекті акта забезпечено дотримання прав та інтересів суб'єктів господарювання, громадян та держави.

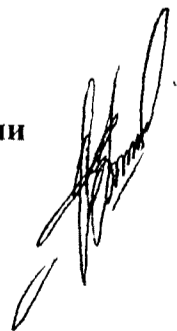
11. Прогноз результатів

Прийняття проекту Закону України забезпечить підвищення мінімальних рівнів заробітної плати, сприятиме легалізації заробітної плати, збільшенню надходжень до бюджетів усіх рівнів, Пенсійного та інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, забезпечить диференціацію заробітної плати та збільшення її розміру, покращить соціальний захист працівників, особливо на підприємствах малого та середнього бізнесу, зокрема у сфері побутового обслуговування населення, торгівлі, харчової промисловості, будівництва, транспорту, з'являться додаткові умови для добросовісної конкуренції між виробниками однієї галузі (однакового виробництва) незалежно від поширення на них дії угод, посилять ефективність державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Заступник Міністра соціальної політики України

В. Ярошенко

" _____ " _____ 2014 р.



Порівняльна таблиця
до проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо мінімальних розмірів оплати праці та відповідальності за порушення законодавства про працю”

Зміст положення (норми) чинного законодавства	Зміст положення (норми) запропонованого проекту
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. <p>При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність,</p>	<p>Стаття 24. Укладення трудового договору</p> <p>Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. <p>При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність,</p>

2

<p>кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.</p> <p><i>Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.</i></p> <p><i>Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.</i></p> <p>Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.</p>	<p>кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.</p> <p>Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням, та/або укладення трудового договору в письмовій формі та повідомлення головного органу у системі центральних органів 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 в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.</p> <p>Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.</p>
<p>Стаття 24-1. Реєстрація трудового договору</p> <p>У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа або за нотаріальним дорученням уповноважена нею особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у</p>	<p>Вилучити</p>

сферах трудових відносин, соціального захисту населення.	
<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індиксація заробітної плати</p> <p><i>Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).</i></p> <p>До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці" та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p>Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.</p> <p>Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.</p>	<p>Стаття 95. Мінімальна заробітна плата. Індиксація заробітної плати</p> <p>Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.</p> <p>Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірі.</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України „Про оплату праці” та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p>Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.</p> <p>Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.</p>
<p>Стаття 96. Тарифна система оплати праці</p> <p>Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і <i>тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).</i></p> <p>Тарифна система оплати праці використовується для</p>	<p>Стаття 96. Тарифна система оплати праці</p> <p>Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і кваліфікаційні характеристики (довідники).</p> <p>Тарифна система оплати праці використовується для</p>

<p>розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.</p> <p><i>Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).</i></p> <p>Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з <i>тарифно-кваліфікаційним довідником</i> за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>...</p>	<p>розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.</p> <p>Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).</p> <p>Формування схеми посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, які фінансуються з бюджету, здійснюється на основі мінімального (базового) посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України, та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок).</p> <p>Мінімальна тарифна ставка (оклад) не може бути менше 60 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.</p> <p>Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з кваліфікаційними характеристиками (довідниками) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).</p> <p>...</p>
<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи</p>	<p>Стаття 232. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах</p> <p>Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи</p>

<p>міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;</p> <p>2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;</p> <p>3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;</p> <p>4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;</p>	<p>міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:</p> <p>1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;</p> <p>2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;</p> <p>3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу;</p> <p>4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;</p>
--	--

<p>5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.</p> <p>...</p>	<p>5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;</p> <p>6) працівників про оформлення трудових відносин, у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду їх роботи.</p> <p>...</p>
<p>Стаття 235. Поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення</p> <p>У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.</p> <p>При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному</p>	<p>Стаття 235. Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, що виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.</p> <p>У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.</p> <p>При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.</p>

<p>законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.</p>	<p>У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.</p> <p>У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.</p> <p>Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.</p> <p>При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові</p>
--	--

	<p>заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.</p>
<p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють уповноважені органи, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.</p> <p>Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.</p> <p>Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним</p>	<p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, 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, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.</p> <p>Вищий нагляд за додержанням і правильним</p>

<p>прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.</p>	<p>застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.</p>
<p>Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>Особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.</p>	<p>Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю</p> <p>Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.</p> <p>Юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:</p> <p>фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєне порушення;</p> <p>порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш ніж за</p>

	<p>один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;</p> <p>недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення за кожного виявленого працівника, відносно якого скоєно порушення;</p> <p>порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим–четвертим частини другої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати.</p> <p>Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.</p> <p>Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення</p>
--	---

	<p>періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.</p>
Кодекс України про адміністративні правопорушення	
<p>Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці</p> <p>Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну 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 даному 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 терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю -</p> <p>тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів</p>	<p>Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці</p> <p>Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну 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 даному 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 терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю -</p> <p>тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних</p>

<p>громадян.</p>	<p>мінімумів доходів громадян.</p> <p>Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одного з батьків або особи, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин, 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 або іншого договору без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства, виплата найманим працівникам заробітної плати чи інших установлених законом доходів без їх нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків у встановленому порядку -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю у розмірі від п'ятиста до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
------------------	---

<p>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці крім порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності - від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>	<p>Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу у розмірі двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці крім порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності - від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
<p>Стаття 188-6. Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за</p>	<p>Стаття 188-6. Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю</p>

<p>додержанням законодавства про працю, або створення перешкод для діяльності цього органу</p> <p>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 -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>	<p>за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів або створення перешкод для діяльності цих органів</p> <p>Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян</p>
<p>Стаття 221. Районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (судді)</p> <p>Судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів розглядають справи про адміністративні правопорушення, передбачені <i>частинами першою</i> статті 41, статтями 41-1 - 41-3, 42-1 - 42-3, частиною першою статті 44, статтями 44-1, 46-1, 46-2, 51, 51-2, частинами другою, четвертою та п'ятою статті 85, статтями 85-1, 88 - 88-2, 90, 91, 92-1, частинами третьою - п'ятою статті 96-1, статтями 98, 101-103, частиною першою статті 106-1, статтями 106-2, 107-1, частиною другою статті 112, частинами четвертою та сьомою статті 121, частиною четвертою статті 122, статтями 122-2, 122-4, 122-5, частинами другою і третьою статті 123, статтею 124, частиною четвертою статті 127, статтею 127-1,</p>	<p>Стаття 221. Районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (судді)</p> <p>Судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів розглядають справи про адміністративні правопорушення, передбачені <i>частинами першою-четвертою</i> статті 41, статтями 41-1 - 41-3, 42-1 - 42-3, частиною першою статті 44, статтями 44-1, 46-1, 46-2, 51, 51-2, частинами другою, четвертою та п'ятою статті 85, статтями 85-1, 88 - 88-2, 90, 91, 92-1, частинами третьою - п'ятою статті 96-1, статтями 98, 101-103, частиною першою статті 106-1, статтями 106-2, 107-1, частиною другою статті 112, частинами четвертою та сьомою статті 121, частиною четвертою статті 122, статтями 122-2, 122-4, 122-5, частинами другою і третьою статті 123, статтею 124, частиною</p>

<p>статтею 130, частиною третьою статті 133, статтями 135-1, 139, частиною четвертою статті 140, статтями 146, 149-1, частиною другою статті 154, статтею 155-1, частинами першою, третьою і четвертою статті 156, статтями 160, 162 - 162-3, 163-1 - 163-4, частиною другою статті 163-7, статтями 163-12, 164, 164-3, 164-5 - 164-16, 166-1 - 166-4, частинами першою, другою, дев'ятою та десятою статті 166-6, 166-8 - 166-12, 166-14 - 166-18, 171-2, 172-4 - 172-9, 173 - 173-2, 174, 177-2, частиною третьою статті 178, статтею 180-1, частинами першою, другою і третьою статті 181, частиною другою статті 182, статтями 184 - 185-11, 186-5 - 186-7, 187, 188, 188-1, 188-13, 188-14, 188-16, 188-17, 188-19, 188-22, 188-25, 188-27, 188-28, 188-31, 188-32, 188-33, 188-34, 188-35, 188-38, 188-39, 188-40, 188-41, частиною першою статті 189-1, статтями 189-3, 190, 191, 193, 195-1 - 195-6, статтями 204-1, 206-1, 212-2 - 212-20 цього Кодексу, а також справи про адміністративні правопорушення, вчинені особами віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років.</p>	<p>четвертою статті 127, статтею 127-1, статтею 130, частиною третьою статті 133, статтями 135-1, 139, частиною четвертою статті 140, статтями 146, 149-1, частиною другою статті 154, статтею 155-1, частинами першою, третьою і четвертою статті 156, статтями 160, 162 - 162-3, 163-1 - 163-4, частиною другою статті 163-7, статтями 163-12, 164, 164-3, 164-5 - 164-16, 166-1 - 166-4, частинами першою, другою, дев'ятою та десятою статті 166-6, 166-8 - 166-12, 166-14 - 166-18, 171-2, 172-4 - 172-9, 173 - 173-2, 174, 177-2, частиною третьою статті 178, статтею 180-1, частинами першою, другою і третьою статті 181, частиною другою статті 182, статтями 184 - 185-11, 186-5 - 186-7, 187, 188, 188-1, 188-13, 188-14, 188-16, 188-17, 188-19, 188-22, 188-25, 188-27, 188-28, 188-31, 188-32, 188-33, 188-34, 188-35, 188-38, 188-39, 188-40, 188-41, частиною першою статті 189-1, статтями 189-3, 190, 191, 193, 195-1 - 195-6, статтями 204-1, 206-1, 212-2 - 212-20 цього Кодексу, а також справи про адміністративні правопорушення, вчинені особами віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років.</p>
<p>Стаття 255. Особи, які мають право складати протоколи про адміністративні правопорушення</p> <p>У справах про адміністративні правопорушення, що розглядаються органами, зазначеними в статтях 218 - 221 цього Кодексу, протоколи про правопорушення мають право складати:</p> <p>1) уповноважені на те посадові особи:</p>	<p>Стаття 255. Особи, які мають право складати протоколи про адміністративні правопорушення</p> <p>У справах про адміністративні правопорушення, що розглядаються органами, зазначеними в статтях 218 - 221 цього Кодексу, протоколи про правопорушення мають право складати:</p> <p>1) уповноважені на те посадові особи:</p>

<p>...</p>	<p>центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів (частинна перша-четверга статті 41, статі 41-1-41-3, 188-1, 188-6);</p>
<p>Кримінальний кодекс України</p>	
<p>Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю</p> <p>1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю -</p> <p><i>караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.</i></p> <p>2. Ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, -</p> <p><i>караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян 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.</i></p>	<p>Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю.</p> <p>1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю -</p> <p>караються штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.</p> <p>2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одного з батьків або особи, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, -</p> <p>караються штрафом від двохсот до п'ятиста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян 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.</p>

Закон України „Про оплату праці”

<p>Стаття 3. Мінімальна заробітна плата</p> <p>Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).</p> <p>До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.</p> <p>Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.</p>	<p>Стаття 3. Мінімальна заробітна плата</p> <p>Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.</p> <p>Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірі.</p> <p>Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.</p>
	<p>Стаття 3¹. Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну, погодинну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.</p> <p>При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат.</p> <p>Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижче законодавчо</p>

	<p>встановленого розміру мінімальної заробітної плати, власник або уповноважений ним орган провадить доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.</p> <p>У випадку, коли розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових нижчий за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня.</p> <p>У разі укладення трудового договору на роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної, годинної норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно виконаній нормі праці.</p> <p>Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.</p>
	<p>Стаття 3². Гарантована заробітна плата</p> <p>Гарантована заробітна плата – це встановлений Кабінетом Міністрів України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом консультацій у рамках Тристоронньої Комісії, мінімальний розмір заробітної плати працівників відповідних класифікаційних груп, який є обов'язковим для підприємств, установ, організацій, що не входять до сфери дії галузевих угод, та фізичних осіб, які</p>

	<p>використовують працю найманих працівників, крім новостворених суб'єктів господарювання та фізичних осіб протягом перших шести місяців їх господарської діяльності.</p> <p>Розмір гарантованої заробітної плати встановлюється щорічно в місячний термін після прийняття закону про Державний бюджет України на відповідний рік за дев'ятьма класифікаційними групами і видами економічної діяльності в розрахунку на місяць (годину).</p> <p>Розмір гарантованої заробітної плати встановлюється залежно від складності, відповідальності виконуваних робіт та кваліфікації працівника.</p> <p>Співвідношення між розміром гарантованої заробітної плати працівників першої та дев'ятої класифікаційних груп устанавлюється не менше ніж у трикратному розмірі.</p> <p>Розмір гарантованої заробітної плати за класифікаційною групою „найпростіші професії” встановлюється на рівні мінімальної заробітної плати, встановленої законом.</p> <p>Розмір гарантованої заробітної плати для працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, в розрахунку на місяць визначається пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.</p> <p>Погодинний розмір гарантованої заробітної плати розраховується виходячи з місячного його розміру та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.</p>
--	---

	<p>Якщо нарахована заробітна плата працівника нижче розміру гарантованої заробітної плати, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний здійснювати доплату до його розміру.</p> <p>Розмір гарантованої заробітної плати протягом року збільшується пропорційно зростанню розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законом.</p>
<p>Стаття 6. Тарифна система оплати праці</p> <p>Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і <i>тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)</i>.</p> <p>Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.</p> <p><i>Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі:</i></p> <p><i>тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати;</i></p> <p><i>міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).</i></p> <p><i>Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються центральним органом виконавчої влади, що</i></p>	<p>Стаття 6. Тарифна система оплати праці</p> <p>Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і кваліфікаційні характеристики (довідники).</p> <p>Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.</p> <p>Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).</p> <p>Формування схеми посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, які фінансуються з бюджету, здійснюється на основі мінімального (базового) посадового окладу (тарифної</p>

<p>забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення.</p>	<p>ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України, та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок).</p> <p>Мінімальна тарифна ставка (оклад) не може бути менше 60 відсотків розміру мінімальної заробітної плати.</p> <p>Кваліфікаційні характеристики професій працівників (довідники), що є загальними для всіх видів економічної діяльності, розробляє та затверджує центральний орган виконавчої влади з питань соціальної політики після проведення консультацій з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і профспілок.</p> <p>Галузеві кваліфікаційні характеристики професій працівників (довідники) розробляють та затверджують відповідні центральні органи виконавчої влади за погодженням з центральним органом виконавчої влади з питань соціальної політики після проведення консультацій із всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і профспілок, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.</p>
<p>Стаття 8. Сфера державного регулювання оплати праці</p> <p>Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а</p>	<p>Стаття 8. Сфера державного регулювання оплати праці</p> <p>Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, гарантованої заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій,</p>

<p>також шляхом оподаткування доходів працівників.</p> <p>Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону.</p> <p>Умови розміру оплати праці суддів визначаються законом.</p>	<p>що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.</p> <p>Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті, та частиною першою статті 10 цього Закону.</p> <p>Умови розміру оплати праці суддів визначаються законом.</p>
<p>Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.</p> <p>Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p>	<p>Стаття 9. Умови визначення розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:</p> <ul style="list-style-type: none"> потреб працівників та їх сімей; загального рівня заробітної плати в країні; вартісної величини прожиткового мінімуму для працездатних осіб; індексу споживчих цін; продуктивності праці; рівня зайнятості та інших економічних умов. <p>Якщо прогнозний індекс споживчих цін на наступний рік менше 105 відсотків, встановлюється один термін запровадження нового розміру мінімальної заробітної плати: з 1 січня.</p> <p>Якщо прогнозний індекс споживчих цін на наступний рік становить або перевищує 105 відсотків,</p>

	<p>установлюються два терміни запровадження нового розміру мінімальної заробітної плати: з 1 січня та з 1 липня.</p> <p>Якщо розмір мінімальної заробітної плати менше п'ятдесяти відсотків загального рівня середньої заробітної плати, то при встановленні розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік передбачати її зростання у розмірі не менше 2/3 росту реального ВВП.</p> <p>Місячний розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</p> <p>Погодинний розмір мінімальної заробітної плати розраховується виходячи з визначеного місячного розміру мінімальної заробітної плати та середньомісячної норми тривалості робочого часу за рік при 40-годинному робочому тижні.</p>
<p>Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати</p> <p><i>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</i></p>	<p>Стаття 10. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати</p> <p>Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України на відповідний рік з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом консультацій у рамках Тристоронньої Комісії.</p> <p>Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є</p>

<p><i>Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.</i></p>	<p>чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.</p> <p>Склад Тристоронньої Комісії формується з рівної кількості представників Сторін (по 10 осіб від Спільного представницького органу профспілок, Спільного представницького органу роботодавців і Уряду) та затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Урядова сторона до 15 травня надає Тристоронній Комісії пропозиції щодо розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік разом із терміном його перегляду, згідно зі статтею 9 цього Закону, та інформацію щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> індексу споживчих цін у попередньому році та прогнозу на наступний рік; розміру середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у попередньому році; прогнозу розміру середньої заробітної плати на наступний рік; витрат домашніх господарств у попередньому році; рівня життя різних соціальних груп; фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб; частки населення із середньодушовим доходом на місяць нижче прожиткового мінімуму; прогнозних темпів зростання валового внутрішнього продукту; економічних умов держави, в тому числі обсягу видаткової частини державного бюджету, потреби економічного розвитку, рівня продуктивності праці та
---	---

	<p>підтримки високого рівня зайнятості.</p> <p>Консультації представників Тристоронньої Комісії проводяться до 15 серпня кожного року.</p> <p>У разі неприйняття представниками Тристоронньої Комісії в установлені строки спільної пропозиції щодо розміру мінімальної заробітної плати на наступний рік Кабінет Міністрів України визначає розмір мінімальної заробітної плати в проекті Державного бюджету України на відповідний рік з урахуванням умов, визначених статтею 9 цього Закону, і подає його для прийняття у Верховній Раді України.</p>
<p>Стаття 35. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці</p> <p><i>Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах у межах наданих повноважень здійснюють:</i></p> <p><i>центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення;</i></p> <p><i>центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;</i></p> <p><i>органи доходів і зборів;</i></p> <p><i>фінансові органи;</i></p> <p><i>професійні спілки та інші органи (організації), що представляють інтереси найманих працівників.</i></p> <p>Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату</p>	<p>Стаття 35. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці</p> <p>Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють:</p> <p>центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи;</p> <p>центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики;</p> <p>органи доходів і зборів.</p> <p>Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату</p>

<p>праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.</p> <p>Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.</p> <p>Зазначені державні органи мають право одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.</p> <p>Органи доходів і зборів мають право на проведення перевірки без попереднього попередження платника у випадках, передбачених законодавством.</p>	<p>праці здійснює Генеральний прокурор України та підпорядковані йому прокурори.</p> <p>Не допускається приховування від зазначених органів будь-якої інформації з питань оплати праці.</p> <p>Зазначені державні органи мають право одержувати від суб'єктів господарювання та найманих ними осіб інформацію, документи і матеріали та відвідувати місця здійснення господарської діяльності під час виконання трудової функції такими найманими особами.</p> <p>Органи доходів і зборів мають право на проведення перевірки без попереднього попередження платника у випадках, передбачених законодавством.</p> <p>Громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.</p>
<p>Закон України „Про колективні договори і угоди”</p>	
<p>Стаття 9. Дія колективного договору, угоди</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.</p>	<p>Стаття 9. Дія колективного договору, угоди</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.</p> <p>У разі коли положення галузевої угоди є важливими</p>

<p>Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.</p> <p>Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.</p> <p>Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.</p> <p>У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p> <p>У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний</p>	<p>для відповідної галузі економіки, професії, Кабінет Міністрів України може поширити дію галузевої угоди або окремих її положень на всю галузь економіки, професію, якщо такі вимоги висуває одна або кілька організацій роботодавців або профспілкових організацій та їх об'єднань чи інших уповноважених на представництво трудових колективів органів.</p> <p>Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.</p> <p>Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.</p> <p>Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.</p> <p>У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p> <p>У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний</p>
---	---

<p>строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.</p> <p>Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.</p> <p>Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.</p> <p>Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.</p> <p>Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.</p> <p>Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.</p> <p>Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.</p> <p>Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.</p> <p>Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Закону України „Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців”</p>	
<p>Стаття 42. Документи, що подаються для проведення державної реєстрації фізичної особи, яка має намір стати підприємцем</p> <p>1. Для проведення державної реєстрації фізична особа, яка має намір стати підприємцем та має реєстраційний номер облікової картки платника податків, або уповноважена нею особа (далі - заявник) повинна подати особисто (надіслати поштовим відправленням з описом вкладення або в разі</p>	<p>Стаття 42. Документи, що подаються для проведення державної реєстрації фізичної особи, яка має намір стати підприємцем</p> <p>1. Для проведення державної реєстрації фізична особа, яка має намір стати підприємцем та має реєстраційний номер облікової картки платника податків, або уповноважена нею особа (далі - заявник) повинна подати особисто (надіслати поштовим відправленням з описом вкладення або в разі</p>

<p>подання електронних документів подати опис, що містить відомості про надіслані електронні документи, в електронній формі) або через уповноважену особу державному реєстратору за місцем проживання такі документи:</p> <p>заповнену реєстраційну картку на проведення державної реєстрації фізичної особи - підприємця;</p> <p>копію документа, що засвідчує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб - платників податків;</p> <p>документ, що підтверджує внесення реєстраційного збору за проведення державної реєстрації фізичної особи - підприємця;</p> <p>нотаріально посвідчену письмову згоду батьків (усиновлювачів) або піклувальника, або органу опіки та піклування, якщо заявником є фізична особа, яка досягла шістнадцяти років і має бажання займатися підприємницькою діяльністю.</p> <p>У разі подання електронних документів нотаріально посвідчена письмова згода батьків (усиновлювачів) або піклувальника, або органу опіки та піклування, якщо заявником є фізична особа, яка досягла шістнадцяти років і має бажання провадити підприємницьку діяльність, надсилається державному реєстратору поштовим відправленням. При цьому державному реєстратору електронним документом надсилаються відомості про реквізити поштового відправлення та подається опис, що містить відомості про надіслані електронні документи, в електронній формі.</p> <p>У разі подання державному реєстратору електронних документів фізичної особи до них додається електронний</p>	<p>подання електронних документів подати опис, що містить відомості про надіслані електронні документи, в електронній формі) або через уповноважену особу державному реєстратору за місцем проживання такі документи:</p> <p>заповнену реєстраційну картку на проведення державної реєстрації фізичної особи - підприємця;</p> <p>копію документа, що засвідчує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб - платників податків;</p> <p>документ, що підтверджує внесення реєстраційного збору за проведення державної реєстрації фізичної особи - підприємця;</p> <p>нотаріально посвідчену письмову згоду батьків (усиновлювачів) або піклувальника, або органу опіки та піклування, якщо заявником є фізична особа, яка досягла шістнадцяти років і має бажання займатися підприємницькою діяльністю.</p> <p>У разі подання електронних документів нотаріально посвідчена письмова згода батьків (усиновлювачів) або піклувальника, або органу опіки та піклування, якщо заявником є фізична особа, яка досягла шістнадцяти років і має бажання провадити підприємницьку діяльність, надсилається державному реєстратору поштовим відправленням. При цьому державному реєстратору електронним документом надсилаються відомості про реквізити поштового відправлення та подається опис, що містить відомості про надіслані електронні документи, в електронній формі.</p> <p>У разі подання державному реєстратору електронних документів фізичної особи до них додається електронний</p>
---	---

<p>документ, що засвідчує повноваження особи, пов'язані з підготовкою електронних документів фізичної особи.</p> <p>...</p>	<p>документ, що засвідчує повноваження особи, пов'язані з підготовкою електронних документів фізичної особи.</p> <p>Іноземці та особи без громадянства, які мають намір стати підприємцями в Україні, крім вищезазначених документів, подають державному реєстратору за місцем проживання копію посвідки на постійне проживання в Україні.</p> <p>...</p>
---	--

Закон України „Про виконавче провадження”

<p>Стаття 17. Виконавчі документи за рішеннями, що підлягають примусовому виконанню державною виконавчою службою</p> <p>1. Примусове виконання рішень здійснюється державною виконавчою службою на підставі виконавчих документів, визначених цим Законом.</p> <p>2. Відповідно до цього Закону підлягають виконанню державною виконавчою службою такі виконавчі документи:</p> <p>1) виконавчі листи, що видаються судами, і накази господарських судів, у тому числі на підставі рішень третейського суду та рішень Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті і Морської арбітражної комісії при Торгово-промисловій палаті;</p> <p>2) ухвали, постанови судів у цивільних, господарських, адміністративних справах, кримінальних провадженнях та справах про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;</p>	<p>Стаття 17. Виконавчі документи за рішеннями, що підлягають примусовому виконанню державною виконавчою службою</p> <p>1. Примусове виконання рішень здійснюється державною виконавчою службою на підставі виконавчих документів, визначених цим Законом.</p> <p>2. Відповідно до цього Закону підлягають виконанню державною виконавчою службою такі виконавчі документи:</p> <p>1) виконавчі листи, що видаються судами, і накази господарських судів, у тому числі на підставі рішень третейського суду та рішень Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті і Морської арбітражної комісії при Торгово-промисловій палаті;</p> <p>2) ухвали, постанови судів у цивільних, господарських, адміністративних справах, кримінальних провадженнях та справах про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;</p>
--	--

<p>3) судові накази; 4) виконавчі написи нотаріусів; 5) посвідчення комісій по трудових спорах, що видаються на підставі відповідних рішень таких комісій; 6) постанови органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом; 7) постанови державного виконавця про стягнення виконавчого збору, витрат, пов'язаних з організацією та проведенням виконавчих дій і накладенням штрафу;</p> <p>8) рішення інших органів державної влади, якщо їх виконання за законом покладено на державну виконавчу службу; 9) рішення Європейського суду з прав людини з урахуванням особливостей, передбачених Законом України „Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”.</p>	<p>3) судові накази; 4) виконавчі написи нотаріусів; 5) посвідчення комісій по трудових спорах, що видаються на підставі відповідних рішень таких комісій; 6) постанови органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом; 7) постанови державного виконавця про стягнення виконавчого збору, витрат, пов'язаних з організацією та проведенням виконавчих дій і накладенням штрафу; 7¹) постанови уповноважених посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів про накладення штрафу за порушення законодавства про працю;</p> <p>8) рішення інших органів державної влади, якщо їх виконання за законом покладено на державну виконавчу службу; 9) рішення Європейського суду з прав людини з урахуванням особливостей, передбачених Законом України „Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”.</p>
Закону України „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”	Стаття 2. Сфера дії цього Закону
Стаття 2. Сфера дії цього Закону	Стаття 2. Сфера дії цього Закону Дія цього Закону поширюється на відносини, пов'язані зі

<p>Дія цього Закону поширюється на відносини, пов'язані зі здійсненням державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.</p> <p>Дія цього Закону не поширюється на відносини, що виникають під час здійснення заходів валютного контролю, митного контролю, державного експортного контролю, контролю за дотриманням бюджетного і податкового законодавства та касових операцій, контролю за дотриманням порядку проведення розрахунків, за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів, використанням державного та комунального майна, банківського і страхового нагляду, інших видів спеціального державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання на ринку фінансових послуг, державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції, державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду, телекомунікації, поштової зв'язок, радіочастотний ресурс України, під час проведення процедур, передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення, а також оперативно-розшукової діяльності, дізнання, прокурорського нагляду, досудового слідства і правосуддя, державного нагляду за дотриманням вимог ядерної та радіаційної безпеки, державного контролю та нагляду в галузі цивільної авіації, державного нагляду (контролю) за дотриманням ліцензійних умов транспортування природного і нафтового газу трубопроводами та його розподілу, постачання природного газу, зберігання природного газу в обсягах, що перевищують рівень, який встановлюється ліцензійними умовами</p>	<p>здійсненням державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.</p> <p>Дія цього Закону не поширюється на відносини, що виникають під час здійснення заходів валютного контролю, митного контролю, державного експортного контролю, контролю за дотриманням бюджетного і податкового законодавства та касових операцій, контролю за дотриманням порядку проведення розрахунків, за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів, використанням державного та комунального майна, банківського і страхового нагляду, інших видів спеціального державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання на ринку фінансових послуг, державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції, державного архітектурно-будівельного контролю та нагляду, телекомунікації, поштової зв'язок, радіочастотний ресурс України, під час проведення процедур, передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення, а також оперативно-розшукової діяльності, дізнання, прокурорського нагляду, досудового слідства і правосуддя, державного нагляду за дотриманням вимог ядерної та радіаційної безпеки, державного контролю та нагляду в галузі цивільної авіації, державного нагляду (контролю) за дотриманням ліцензійних умов транспортування природного і нафтового газу трубопроводами та його розподілу, постачання природного газу, зберігання природного газу в обсягах, що перевищують рівень, який встановлюється ліцензійними умовами провадження господарської діяльності із зберігання природного газу, державного нагляду та</p>
--	--

<p>провадження господарської діяльності із зберігання природного</p>	<p>контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення.</p>
<p>Закону України „Про особливості здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності”</p>	<p>контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення.</p>
<p>Стаття 3. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності</p> <p>1. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб:</p> <p>органи державного нагляду (контролю), їх посадові особи проводять позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням санітарного законодавства;</p>	<p>Стаття 3. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності</p> <p>1. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб:</p> <p>органи державного нагляду (контролю), їх посадові особи проводять планові та позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням санітарного законодавства, зайнятості про працю, зайнятості (у тому числі щодо реклами про вакансії (прийом на роботу), про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;</p> <p>органи захисту прав споживачів проводять позапланові перевірки за скаргами споживачів.</p> <p>2. Щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб, діяльність яких віднесена до середнього ступеня ризику, органи Пенсійного фонду України проводять планові та позапланові перевірки.</p>
<p>Стаття 3. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності</p> <p>1. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб:</p> <p>органи державного нагляду (контролю), їх посадові особи проводять позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням санітарного законодавства;</p> <p>органи захисту прав споживачів проводять позапланові перевірки за скаргами споживачів.</p> <p>2. Щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб, діяльність яких віднесена до середнього ступеня ризику, органи Пенсійного фонду України проводять планові та позапланові перевірки.</p>	<p>Стаття 3. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності</p> <p>1. Здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб:</p> <p>органи державного нагляду (контролю), їх посадові особи проводять планові та позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням санітарного законодавства, зайнятості про працю, зайнятості (у тому числі щодо реклами про вакансії (прийом на роботу), про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;</p> <p>органи захисту прав споживачів проводять позапланові перевірки за скаргами споживачів.</p> <p>2. Щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб, діяльність яких віднесена до середнього ступеня ризику, органи Пенсійного фонду України проводять планові та позапланові перевірки.</p>

<p>позаплатові перевірки.</p> <p>3. Органам державного нагляду (контролю), їх посадовим особам забороняється здійснювати щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, не передбачені цим Законом.</p>	<p>3. Органам державного нагляду (контролю), їх посадовим особам забороняється здійснювати щодо фізичних осіб - підприємців та юридичних осіб заходи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, не передбачені цим Законом.</p>
<p>1</p>	<p>Прикінцеві положення</p> <p>1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2015 року.</p> <p>2 Кабінету Міністрів України у двомісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:</p> <p>привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;</p> <p>забезпечити перегляд міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.</p>

Директор Департаменту
заробітної плати та умов праці



О. Товстенко