



ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

за додержанням законодавства про працю

Коновалова Олена Анатоліївна
заступника директора департаменту –
начальник відділу з питань трудових
відносин Держпраці



Державна
служба України
з питань праці

Співвідношення національного законодавства та міжнародних зобов'язань

Стаття 2
№ 877

ЗУ

заходи контролю здійснюються органами ... державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами

Стаття 19 ЗУ «Про
міжнародні
договори України»

чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і **застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства**

якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то **застосовуються правила міжнародного договору**



Державна
служба України
з питань праці

Міжнародні зобов'язання

КОНВЕНЦІЯ N 81

Міжнародної організації праці 1947 року
про інспекцію праці у промисловості й торгівлі

Закон України „Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі” від 8 вересня 2004 року N 1985-IV

КОНВЕНЦІЯ N 129

Міжнародної організації праці 1969 року
про інспекцію праці в сільському господарстві

Закон України „Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві” від 8 вересня 2004 року N 1986-IV



Державна
служба України
з питань праці

Міжнародні зобов'язання

Повноваження інспектора

→ безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції

→ проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції

→ здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними

→ наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм

→ вимагати надання будь-яких документів, ведення яких передбачено національним законодавством з питань умов праці і знімати копії з таких документів або робити з них витяги

→ повідомляти про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди відвідуванню

→ проводити інспекції так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм



Державна
служба України
з питань праці

Правові засади здійснення державного нагляду та контролю

Стаття 19 Конституції
України

органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Стаття 259 КЗпП
України

державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю здійснює Держпраці, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України

ПКМУ № 823
від 21.08.2019, зі
змiнами внесеними
ПКМУ від **31.12.2019**
№ 1132

Порядок здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю

Порядок здійснення державного нагляду за дотриманням законодавства про працю

Заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю, крім заходів з питань виявлення неоформлених трудових відносин, здійснюються відповідно до вимог частин [четвертої](#) і [п'ятої](#) статті 2 Закону № 877.



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

хто здійснює

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ здійснюють



інспектори праці
Держпраці та її
територіальних органів

*з усіх питань трудового
законодавства*



інспектори праці виконавчих органів
міських рад міст обласного значення та
сільських, селищних, міських рад
об'єднаних територіальних громад

*з питань своєчасної та у повному обсязі
оплати праці, додержання мінімальних
гарантій в оплаті праці, оформлення
трудових відносин*



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

форми контролю

ІНСПЕКТОР ПРАЦІ

за наявності службового посвідчення (наказ Мінсоцполітики від 24.05.2017 № 866)



Інспекційні відвідування

проводиться за місцем діяльності роботодавця або використання ним найманої праці

Інспектор праці реєструє інспекційне відвідування до його початку
(наказ Держпраці від 22.06.2017 № 76)

Держпраці видає службові посвідчення та веде їх єдиний реєстр
(Інформація на сайті Держпраці із посадою, місцем роботи та фото)



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

Здійснення заходів контролю

Врегульовано питання щодо застосування направлення

Інспектор пред'являє направлення, але перед підписанням акта

На вимогу об'єкта відвідування або уповноваженої ним посадової особи інспектор праці надає копію відповідного направлення на проведення інспекційного відвідування та вносить запис про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об'єкта відвідування (за його наявності) **перед наданням акта для підпису**



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

Здійснення заходів контролю

Відповідно до
пункту 10 Порядку
Інспектори праці за
наявності
службового
посвідчення
безперешкодно, без
попереднього
повідомлення
мають право:

- 1) під час проведення інспекційних відвідувань за наявності підстав, визначених пунктом 5 цього Порядку, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця;
- 2) ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об'єктом відвідування їх копії або витяги;



Державна
служба України
з питань праці

- 3) наодинці або у присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам об'єкта відвідування, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення;
- 4) за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;
- 5) на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;
- 6) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;
- 7) отримувати від органів державної влади, об'єктів відвідування інформацію та/або документи, необхідні для проведення інспекційного відвідування.
- 8) Вимога інспектора праці про надання об'єктом відвідування для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до всіх видів приміщень, організації робочого місця, внесена в межах повноважень, є обов'язковою для виконання.



Державна
служба України
з питань праці

ІНСПЕКТОРАМ ПРАЦІ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ

- 1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;
- 2) підміняти працівників об'єкта відвідування під час проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів об'єкта відвідування вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшої передачі працівникам (у тому числі звільненим), іншим особам чи органам;
- 3) проводити інспекційні відвідування з метою отримання від об'єкта відвідування будь-яких документів або їх копій для подальшої передачі іншим особам;
- 4) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність і повноту виконання рішень суду;
- 5) розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію чи інформацію про виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх посадових обов'язків, крім випадків, передбачених законом, у тому числі протягом трьох років після звільнення з посади;
- 6) розголошувати джерело будь-якої скарги, доведеної до їх відома, на недоліки або порушення і повідомляти об'єкту відвідування або його представнику про те, що відвідування було проведено у зв'язку з отриманням такої скарги;
- 7) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;
- 8) проводити інспекційне відвідування понад строки, визначені [пунктом 9](#) цього Порядку.



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

Здійснення заходів контролю

Тривалість інспекційного відвідування, невиїзного інспектування не може перевищувати 10 робочих днів

16). За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі - акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю - припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.

17). Акт складається в останній день інспекційного відвідування у двох примірниках, які підписуються інспектором праці, що його проводив, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування. Другий примірник акта залишається в інспектора праці.

18). Якщо об'єкт відвідування не погоджується з викладеною в акті інформацією, акт підписується із зауваженнями, які є його невід'ємною частиною.

Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше трьох робочих днів після дня підписання акта. Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.



Державна
служба України
з питань праці

Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.

21). Припис вноситься об'єкту відвідування не пізніше ніж протягом наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання), а в разі наявності зауважень - наступного дня після їх розгляду.

Припис складається у двох примірниках, що підписуються інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник припису залишається в об'єкта відвідування.

22). Стан виконання припису перевіряється після закінчення зазначеного в ньому строку виконання. Якщо об'єкт відвідування не надав відповіді або надав її в обсязі, недостатньому для підтвердження факту виконання припису, проводиться інспекційне відвідування з підстави, наведеної у [підпункті 8](#) пункту 5 цього Порядку.



Державна
служба України
з питань праці

23). У разі відмови об'єкта відвідування або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису акт та припис складаються одночасно у трьох примірниках.

У разі відмови об'єкта відвідування підписати акт інспектор праці вносить до такого акта відповідний запис.

Два примірники акта та припису не пізніше ніж протягом наступного робочого дня надсилаються об'єкту відвідування за адресою, зазначеною в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань, рекомендованим листом з описом документів у ньому та повідомленням про вручення. На примірнику акта та припису, що залишаються в інспектора праці, зазначаються реквізити поштового повідомлення, яке долучається до матеріалів інспекційного відвідування.

Об'єкт відвідування зобов'язаний повернути інспектору праці нарочно або поштовим відправленням з описом вкладення підписаний примірник акта та припису не пізніше ніж через три робочих дні з дати його отримання.

У разі ненадходження протягом семи робочих днів після дня відправлення об'єкту відвідування підписаного примірника акта та припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом з повідомленням про вручення.



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

Здійснення заходів контролю

Припис або вимога інспектора праці можуть бути оскаржені відповідно у *десятиденний та одноденний строк з дати їх отримання* до керівника або заступника керівника відповідного територіального органу Держпраці.

У разі незгоди з рішенням керівника або заступника керівника відповідного територіального органу Держпраці таке рішення може бути оскаржене до Голови або заступника Голови Держпраці.

Подання в установлений строк скарги тимчасово припиняє виконання припису або вимоги інспектора праці.

Скарга розглядається у 30-денний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом.

На час розгляду скарги рішенням керівника або заступника органу контролю проведення інспекційного відвідування зупиняється.

За результатами розгляду скарг приписи, вимоги інспектора праці можуть бути скасовані повністю або в окремій частині.



Державна
служба України
з питань праці

ДЕРЖАВНИЙ КОНТРОЛЬ

Здійснення заходів контролю

Заходи до притягнення об'єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності за використання праці неоформлених працівників вживаються одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування.

Інспектор праці

Пред'являє службове посвідчення

Отримує необхідні документи та пояснення

Реєструється в журналі перевірок
(при підписанні акта)

Тривалість до
10 днів

НЕ ВІЯВЛЕНО
ПОРУШЕНЬ

АКТ

ВІЯВЛЕНІ ПОРУШЕННЯ

АКТ

ПРИПИС

Відповідальність

Кримінальна

Адміністративна

Фінансова

ЗАКІНЧЕННЯ
інспекційного
відвідування

ПОРУШЕННЯ
УСУНУТІ

Перевірка
виконання
припису

ПОРУШЕННЯ
НЕ УСУНУТІ



Відповідальність

за порушення законодавства
про працю та зайнятість населення



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ кримінальна

Кримінальний кодекс України

1	Частина перша статті 172 КК	Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю	штраф від 34 000 до 51 000 грн. або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.
2	Частина друга статті 172 КК	Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда	Штраф від 51 000 до 85 000 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



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ кримінальна

3	Частина перша статті 173 КК	Грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	Штраф до 850 грн. або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років
4	Частина друга статті 173 КК	Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України	Штраф від 850 до 1700 грн. або обмеженням волі на строк до трьох років



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ кримінальна

5	Частина перша статті 175 КК	Безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, -	Штраф від 8500 до 17000 грн. або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.
6	Частина друга статті 175 КК	2. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, -	Штраф від 17000 до 25500 грн. або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ фінансова

Кодекс законів про працю України

1	Абзац другий частини другої статті 265 КзпП	фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	<i>для платників єдиного податку першої - третьої груп -</i> попередження <i>для всіх інших</i> 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника (47 230 грн.)
2	Абзац третій частини другої статті 265 КзпП	фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків <i>вчинені повторно протягом двох років з дня виявлення порушення</i>	<i>для всіх</i> 30 мінімальних заробітних плат (141 690 грн.)



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ фінансова

3	Абзац четвертий частини другої статті 265 КзпП	порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	3 мінімальні заробітні плати (14 169 грн.)
4	Абзац п'ятий частини другої статті 265 КзпП	недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	2 мінімальні заробітні плати за кожного працівника, права якого порушені (9 446 грн.)
5	Абзац шостий частини другої статті 265 КзпП	недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»	для платників єдиного податку першої - третьої груп - попередження для всіх інших 4 мінімальні заробітні плати за кожного працівника, права якого порушені (18 892 грн.)



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ фінансова

6	Абзац сьомий частини другої статті 265 КзпП	недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 мінімальні заробітні плати (14 169 грн.)
7	Абзац восьмий частини другої статті 265 КзпП	недопущення до проведення перевірки з питань виявлення фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	16 мінімальних заробітних плат (75 568 грн.)



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ фінансова

8	Абзац дев'ятий частини другої статті 265 КзпП	порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим - восьмим частини другої статті 265 КЗпП України	1 мінімальна заробітна плата за кожне порушення (4 723 грн.)
9	Абзац десятий частини другої статті 265 КзпП	вчинення порушення, передбаченого абзацом дев'ятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення	2 мінімальні заробітні плати за кожне порушення (9 446 грн.)



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ адміністративна

Кодекс України про адміністративні правопорушення

1	Частина перша статті 41 КУпАП	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	Штраф от 510 до 1700 грн.
---	----------------------------------	---	---------------------------



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ адміністративна

2	Частина друга статті 41 КУпАП	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, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда	Штраф от 1700 до 5100 грн.
3	Частина третя статті 41 КУпАП	Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства	Штраф от 8500 до 17000 грн.



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ адміністративна

4	Частина четверта статті 41 КУпАП	Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню	Штраф от 17000 до 34000 грн.
5	Частина сьома статті 41 КУпАП	Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" , "Про альтернативну (невійськову) службу" , "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"	Штраф от 850 до 1700 грн.



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ адміністративна

6	Стаття 41-1 КУпАП	Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк	Штраф від 51 до 170 грн.
8	Стаття 41-2 КУпАП	Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів	Штраф від 850 до 1700 грн.
9	Стаття 41-3 КУпАП	Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод	Штраф від 17 до 85 грн.



Державна
служба України
з питань праці

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ адміністративна

10	Стаття 188-1 КупАП	Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів	Штраф від 170 до 340 грн.
11	Стаття 188-6 КупАП	Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу	Штраф от 510 до 1700 грн.

Державна служба України з питань праці

Права працівників під час карантину





адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб

У рішенні про встановлення карантину зазначаються обставини, що призвели до цього, визначаються межі території карантину, затверджуються необхідні профілактичні, протиепідемічні та інші заходи, їх виконавці та терміни проведення, встановлюються тимчасові обмеження прав фізичних і юридичних осіб та додаткові обов'язки, що покладаються на них, підстави та порядок обов'язкової самоізоляції, перебування особи в обсерваторії (обсервації), госпіталізації до тимчасових закладів охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталів).

Карантин встановлюється на період, необхідний для ліквідації епідемії чи спалаху особливо небезпечної інфекційної хвороби.

На цей період можуть змінюватися режими роботи підприємств, установ, організацій, вноситися інші необхідні зміни щодо умов їх виробничої та іншої діяльності.

Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб»



Постановою Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211
**«Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби
COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»** установлений з 12 березня 2020
р. до 22 травня 2020 р. на всій території України карантин.

До 22 травня заборонено:

- роботу суб'єктів господарювання, яка передбачає приймання відвідувачів, зокрема закладів громадського харчування (ресторанів, кафе тощо), торговельно-розважальних центрів, інших закладів розважальної діяльності, фітнес-центрів, закладів культури
- регулярні та нерегулярні перевезення пасажирів автомобільним транспортом у міському, приміському, міжміському, внутрішньообласному та міжобласному сполученні, зокрема пасажирські перевезення на міських автобусних маршрутах у режимі маршрутного таксі
- перевезення пасажирів метрополітенами м.м. Києва, Харкова і Дніпра тощо



Заходи з боку роботодавця:

- Зупинення (скорочення) діяльності
- Надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством;
- Надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати;
- Встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу;
- Запровадження роботи змінами;
- Тимчасове запровадження дистанційної або надомної роботи;
- Введення простою;
- Продовження роботи за умови вжиття засобів індивідуального та колективного захисту



Зупинення (скорочення) діяльності

(зупинення (скорочення) діяльності — це зупинення (скорочення) діяльності роботодавця внаслідок карантину, яке призвело до часткового або повного скорочення тривалості робочого часу його працівників)

зупинення (скорочення) діяльності суб'єктів господарювання, передбачене постановою № 211 не є простоем, визначеним статтею 34 КЗпП України

На період карантину роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва на строк зупинення (скорочення) діяльності, а також протягом 30 календарних днів після завершення карантину, надається допомога по частковому безробіттю



Для отримання допомоги по частковому безробіттю на період карантину роботодавець звертається до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за місцем реєстрації його як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та подає такі документи:

- 1) заяву у довільній формі;
- 2) копію наказу із зазначенням дати початку зупинення (скорочення) діяльності;
- 3) відомості про працівників (прізвище, ім'я, по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний державний орган і мають відмітку в паспорті), у яких виникло право на допомогу по частковому безробіттю на період карантину згідно з цією статтею;
- 4) довідку про сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за останні шість місяців, що передують даті зупинення діяльності.



Відпустка

Щорічні та додаткові відпустки

У разі наявності у працівника невикористаних днів щорічної відпустки, за його бажанням (на підставі особистої заяви) та за згодою роботодавця може бути надана щорічна основна або додаткова відпустка, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством (відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності тощо).

Відпустки без збереження заробітної плати

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті.

***Зазначені відпустки надаються** працівникам виключно на підставі їх особистої заяви. Надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати за виключною ініціативою роботодавця законодавством про працю не передбачено. Якщо працівник відмовляється написати заяву про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, роботодавець не має права примушувати його до цього.



Неповний робочий час (стаття 56 КЗпП України)

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Гнучкий режим робочого часу (стаття 60 КЗпП України)

За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.



Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених [статтями 50](#) і [51](#) КЗпП України.

Робота змінами

За бажанням працівників та за можливості виробничих процесів і згодою роботодавця може бути запроваджена робота змінами, яка відрізняється від звичайного режиму роботи. Оплата проводиться за фактично виконану роботу (відпрацьований час).



Простій

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (стаття 34 КЗпП України).

Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (стаття 113 КЗпП України).



Відповідно до підпункту 5-1 пункту 1 частини першої статті 22 Закону № 1105 допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованим особам **на період перебування** в спеціалізованих закладах охорони здоров'я, а також й **на самоізоляції** під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникнення та поширення коронавірусної хвороби (COVID-19) **починаючи з шостого дня** непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи **у розмірі 50 відсотків** середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу.



Нез'явлення працівника на роботу або запізнення є порушенням трудової дисципліни. Але, чи може бути працівник притягнутий до дисциплінарної відповідальності у разі неможливості прибути на роботу вчасно через запровадження заходів, пов'язаних із карантином? Звісно, що ні.

Однією із умов притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є наявність особистої вини працівника у порушенні трудової дисципліни та відсутність поважних причин. Якщо ж порушення трудової дисципліни є наслідком поважних причин у вигляді заходів, пов'язаних із запровадженням карантину, роботодавець не має підстав для застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу.

Вжиття заходів індивідуального та колективного захисту

Якщо ж всі перераховані варіанти вирішення організації роботи під час карантину не підходять, залишається варіант продовження роботи із забезпеченням заходів індивідуального та колективного захисту.

У такому випадку роботодавець має безоплатно забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами, проінформувати працівників про профілактичні заходи, розміщені на офіційному сайті Міністерства охорони здоров'я України (<https://moz.gov.ua/koronavirus-2019-ncov>), організувати максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотньому напрямку тощо.