

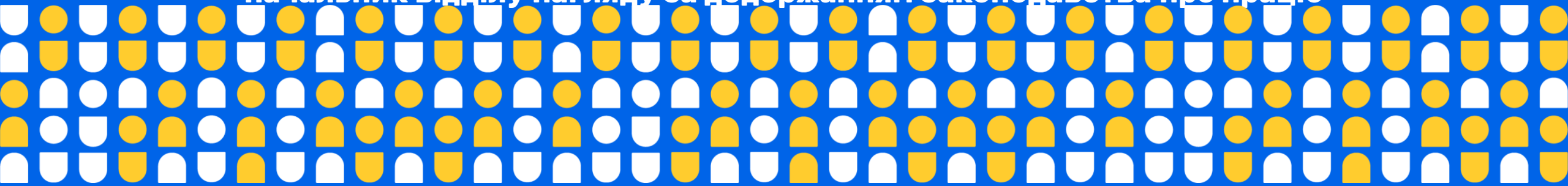


# **Здійснення заходів державного контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці в умовах воєнного стану**

**Олена Коновалова,**

**заступник директора департаменту з питань праці –**

**начальник відділу нагляду за додержанням законодавства про працю**



Жовтень 2025

# Здійснення державного контролю в умовах воєнного стану



## Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності

**Виключно законами встановлюються:**

- органи, уповноважені здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності;
- види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду (контролю);
- повноваження органів державного нагляду (контролю) щодо зупинення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг;
- вичерпний перелік підстав для зупинення господарської діяльності;
- спосіб та форми здійснення заходів здійснення державного нагляду (контролю);
- санкції за порушення вимог законодавства і перелік порушень, які є підставою для видачі органом державного нагляду (контролю) припису, розпорядження або іншого розпорядчого документа.

**Кодекс законів про працю України**

**Закон України «Про охорону праці»**

**Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»**

[www.dsp.gov.ua](http://www.dsp.gov.ua)

[www.pratsia.in.ua](http://www.pratsia.in.ua)

## Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності

Підставами для здійснення позапланових заходів є:

- подання суб'єктом господарювання письмової заяви до відповідного органу державного нагляду (контролю) про здійснення заходу державного нагляду (контролю) за його бажанням;
- виявлення та підтвердження недостовірності даних, заявлених суб'єктом господарювання у документі обов'язкової звітності;
- перевірка виконання суб'єктом господарювання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення попереднього заходу органом державного нагляду (контролю);
- звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності).
- доручення Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;
- настання аварії, пожежі, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;
- за рішенням суду;
- звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства.

# Особливості здійснення державного контролю в умовах воєнного стану

## У період дії воєнного стану можуть проводитися позапланові заходи контролю в частині:

- додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»
- з питань виявлення неоформлених трудових відносин
- законності припинення трудових договорів
- Вчинення мобінгу (з 01.10.2025)

## У період дії воєнного не проводяться:

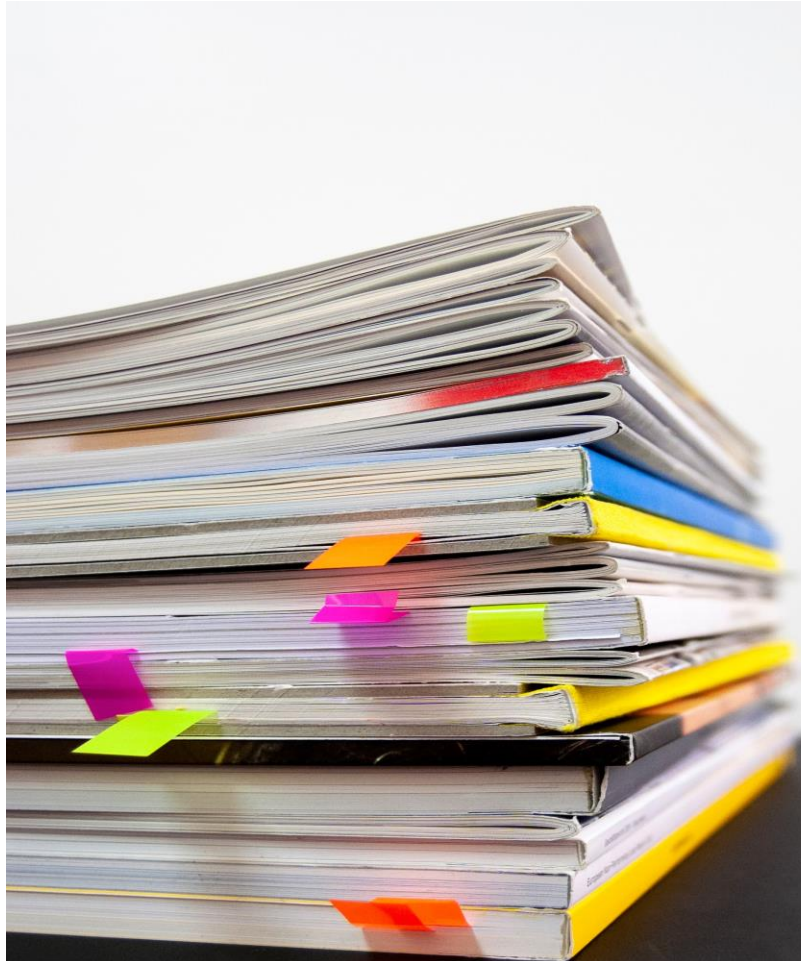
- Планові заходи
- Заходи щодо контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення
- Заходи щодо контролю за додержанням законодавства щодо працевлаштування осіб з інвалідністю



Постановою КМУ від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» **припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) на період воєнного стану**, введеного Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64 “Про введення воєнного стану в Україні”.

За наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави, а також для виконання міжнародних зобов'язань України протягом періоду воєнного стану **дозволити здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) на підставі рішень центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у відповідних сферах.**





## Наказ Мінекономіки від 16.06.2023 № 5782 "Про здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану"

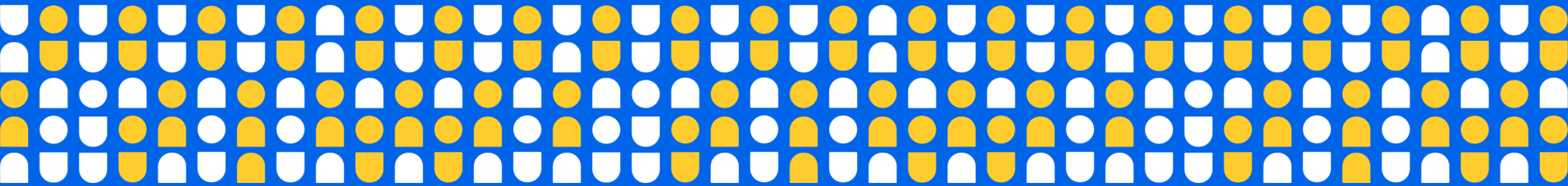
- Дозволити Державній службі України з питань праці протягом періоду воєнного стану проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю з підстав:
  - звернення працівника про порушення його трудових прав;
  - доручення Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері;
  - настання аварії, пожежі, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;
  - перевірка виконання припису.

## Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

### Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені **статтею 265** Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

# Найбільш поширені порушення законодавства про працю



# Відпустки без збереження заробітної плати



- Визначеним категоріям громадян або за певних умов (ст. 25 ЗУ «Про відпустки»)
- ВПО або тим, хто виїхав за кордон (частина четверта ст. 12 ЗУ № 2136)



Підстава для надання відпустки:

- Заява працівника
  - Документ, що підтверджує право на таку відпустку
- 
- За угодою між працівником і роботодавцем (ст. 26 ЗУ «Про відпустки» + частина третя ст. 12 ЗУ № 2136)

**Підстава для надання відпустки: заява працівника**



# Щорічні відпустки



У період дії воєнного стану роботодавець може **відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток** (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт **на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).**

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників.

## Додаткові відпустки

Надаються на підставі заяви працівника за підтвердження права на відповідну відпустку.

# Відпустки



У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. **За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.**

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, **за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати.** Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

# Оплата праці



Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

# Оформлення трудових відносин



**Трудовий договір** - це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення органів Державної податкової служби про прийняття працівника на роботу.

**При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати:**

паспорт або інший документ, що посвідчує особу,  
трудова книжка (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування,

**а у випадках, передбачених законодавством, -**

- також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію),
- про стан здоров'я,
- відповідний військово-обліковий документ та
- інші документи.

# Зміна істотних умов праці



У період дії воєнного стану повідомлення працівника **про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці**, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов (стаття 3 ЗУ № 2136).

**У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці** допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то **трудовий договір припиняється** за пунктом 6 статті 36 КЗпП.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни.

# Колективний договір



У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору.

Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або **внесення змін до колективного договору**, угоди **визначається сторонами** і оформляється відповідним протоколом.



# Призупинення дії трудового договору



*Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.*

Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

# Призупинення дії трудового договору



Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін **сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів** під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження).

За згодою сторін строк призупинення дії трудового договору може бути продовжений на строк понад 90 календарних днів, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану або до закінчення встановленого у наказі (розпорядженні) строку **роботодавець повинен за 14 календарних днів** до відновлення дії трудового договору **повідомити працівника** про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.

# Призупинення дії трудового договору



Після закінчення строку призупинення дії трудового договору дія трудового договору відновлюється в повному обсязі.

У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей **трудоий договір припиняється** з підстав, визначених законом.

У разі припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником, а також видати трудову книжку (за умови зберігання трудової книжки у роботодавця) **не пізніше наступного робочого дня** після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги. У разі відсутності доступу до трудової книжки або її втрати роботодавець зобов'язаний видати працівнику дублікат трудової книжки в порядку та строки, встановлені законодавством.

# Призупинення дії трудового договору



Призупинення дії трудового договору **оформлюється наказом** (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), 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 контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець **подає для погодження до військової адміністрації**, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

# Призупинення дії трудового договору



У разі **незгоди працівника** (працівників) із **наказом** (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) **може бути оскаржений** до Держпраці або її територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

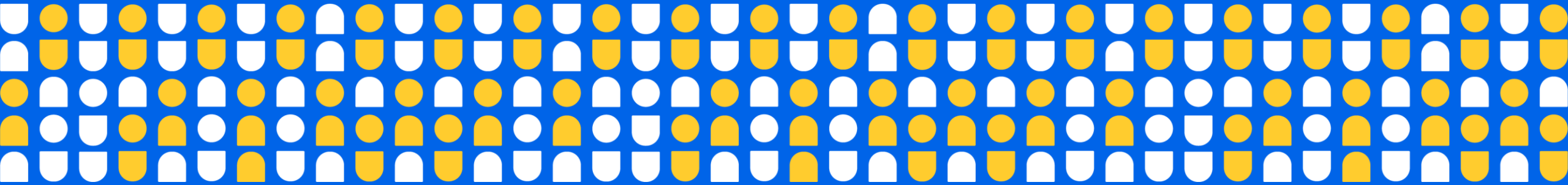
Припис Держпраці **може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів** у судовому порядку.

**Відшкодування** заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору **у повному обсязі покладається на державу**, що здійснює збройну агресію проти України.

[www.dsp.gov.ua](http://www.dsp.gov.ua)

[www.pratsia.in.ua](http://www.pratsia.in.ua)

# Відповідальність за порушення законодавства про працю





# Види відповідальності

## За порушення законодавства про працю передбачено:

- Кримінальну відповідальність (статті 172, 173, 175 КК України)
- Адміністративну відповідальність (статті 41, 41-1, 41-2, 41-3, 166-28, 173-5, 188-1, 188-6 КУпАП)
- Фінансову відповідальність (стаття 265 КЗпП України)
- Дисциплінарну відповідальність (стаття 147 КЗпП України)
- Матеріальну відповідальність (стаття 237 КЗпП України)

# Кримінальна відповідальність

| Кримінальний кодекс України |                             |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                           | Частина перша статті 172 КК | Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням про порушення вимог <a href="#">Закону України</a> "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 |

# Кримінальна відповідальність

|   |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                          |
|---|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Частина перша статті 173<br>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<br>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                                                                                                                                   |

# Кримінальна відповідальність

|   |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                               |
|---|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Частина перша статті 175 КК | Безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої 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.  |

# Адміністративна відповідальність

## Кодекс України про адміністративні правопорушення

|   |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |
|---|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1 | Частина перша<br>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 <a href="#">Законом України</a> "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. |
|---|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|

# Адміністративна відповідальність



|   |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                             |
|---|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 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, одинокого 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. |



# Адміністративна відповідальність

|   |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                              |
|---|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 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 <a href="#">"Про військовий обов'язок і військову службу"</a> , <a href="#">"Про альтернативну (невійськову) службу"</a> , <a href="#">"Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"</a> | Штраф от 850 до 1700 грн.    |

# Адміністративна відповідальність



|   |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |
|---|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 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.    |

# Адміністративна відповідальність

|    |                                   |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                    |
|----|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Частина перша статті 173-5 КУпАП  | Вчинення мобінгу (цькування) працівника                                                                                                                                                                                              | На громадян<br>Штраф від 850 до 1700 грн. або 20-30 годин громадських робіт<br>На посадових осіб<br>Штраф від 1700 до 3400 грн. або 30-40 годин громадських робіт  |
| 11 | Частина друга статті 173-5 КУпАП  | Вчинення мобінгу групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення                                                                                                              | На громадян<br>Штраф від 1700 до 3400 грн. або 30-50 годин громадських робіт<br>На посадових осіб<br>Штраф від 3400 до 6800 грн. або 40-60 годин громадських робіт |
| 12 | Частина перша статті 166-28 КУпАП | Здійснення суб'єктом господарювання діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без включення до переліку суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном | Штраф від 119 000 до 136 000 грн.                                                                                                                                  |



# Адміністративна відповідальність



|    |                                   |                                                                                                                                                         |                                   |
|----|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 13 | Частина друга статті 166-28 КУпАП | Повторне протягом року вчинення порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню                                                    | Штраф від 136 000 до 170 000 грн. |
| 14 | Частина третя статті 166-28 КУпАП | Стягнення з громадян будь-яких гонорарів, комісійних, винагород, інших видів оплати послуг з посередництва у працевлаштуванні в Україні або за кордоном | Штраф від 59 500 до 68 000 грн.   |



# Адміністративна відповідальність



|    |                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                           |
|----|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 15 | 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. |
| 16 | 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 850 до 1700 грн. |

# Протокол



Про вчинення адміністративного правопорушення складається протокол.

Протокол про адміністративне правопорушення, у разі його оформлення, складається не пізніше двадцяти чотирьох годин з моменту виявлення особи, яка вчинила правопорушення, у двох примірниках, один із яких під розписку вручається особі, яка притягається до адміністративної відповідальності.

Інспектори праці мають право складати протоколи за (частини перша - четверта, сьома статті 41, статті 41-1-41-3, 166-28, 173-5, 188-1 КУпАП.

Розглядають справи суди.

У справах про адміністративні правопорушення, розгляд яких віднесено до відання органів, протоколи про правопорушення мають право складати уповноважені на те посадові особи цих органів (стаття 255 КУпАП)

# Протокол



Держпраці розглядає справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з невиконанням законних вимог посадових осіб Держпраці та її територіальних органів або недопущенням посадових осіб цих органів до здійснення заходів державного нагляду (контролю), підстави яких визначені законом (стаття 188-6).

Від імені Держпраці розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право:

посадові особи, уповноважені головою Держпраці, - штраф до вісімдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

Голова Держпраці, його заступники та уповноважені ним посадові особи - штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (стаття 230-1)



# Фінансова відповідальність



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

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків (крім випадків, якщо платником єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків є сам працівник) - у **десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження

# Фінансова відповідальність



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

вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - у **тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

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

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у **двократному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

# Фінансова відповідальність



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

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", - **у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження;

недопущення до проведення перевірки з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - **у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення;

Недопущення при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - **у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення;

# Фінансова відповідальність



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

перевищення встановленої статтею 21-1 КЗпП допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи - **у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим - дев'ятим цієї частини, - **у розмірі мінімальної заробітної плати** за кожне таке порушення;

вчинення порушення, передбаченого абзацом десятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення - **у двократному розмірі мінімальної заробітної плати** за кожне таке порушення.

# Фінансова відповідальність



Штрафи є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи накладаються Держпраці у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі сплати юридичною особою або фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю, така постанова вважається виконаною.

У разі виконання припису Держпраці та усунення виявлених порушень, передбачених абзацами четвертим - шостим, десятию частини другої 265 статті 265 КЗпП, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються.



# Дисциплінарна відповідальність



За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

*(стаття 147 КЗпП)*

## ***Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця***

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний роботодавцем у випадку:

- 12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

*(пункт 12 статті 40 КЗпП)*

Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадку:

- 1-2) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

*(пункт 1-2 статті 41 КЗпП)*



# Матеріальна відповідальність



Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

*(стаття 237 КЗпП)*

*Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:*

- службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;
- керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

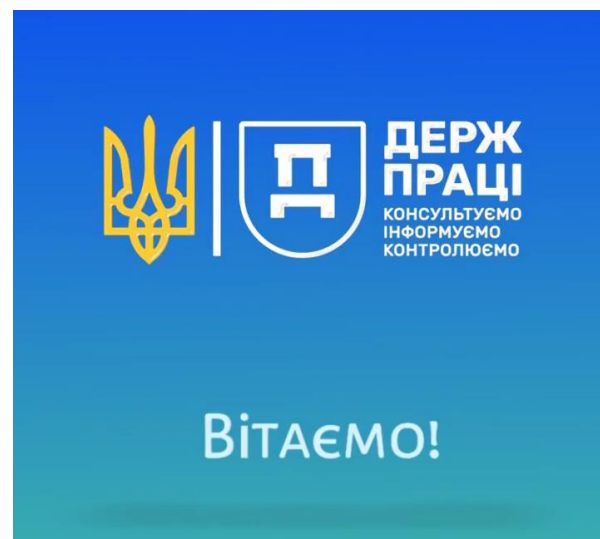
*(стаття 134 КЗпП)*



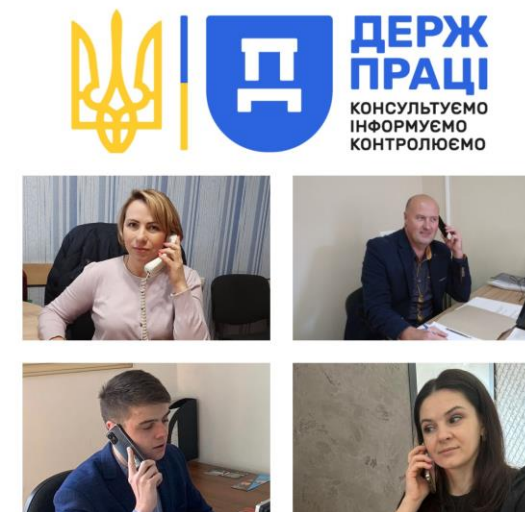
# ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Інформаційний портал  
[pratsia.in.ua](https://pratsia.in.ua)



Анімаційні ролики  
<https://m.youtube.com/@user-om9dz7ey4r/videos>



Сервіс онлайн консультацій  
«інтерактивний інспектор»