

Розробка інструкцій з охорони праці.

Порядок розробки інструкцій з охорони праці.

Інструкція з охорони праці розробляється для кожної посади та надається для ознайомлення працівникам. Кожній інструкції присвоюються назва і скорочене позначення (код, порядковий номер).

У назві інструкції стисло вказується, для якої професії або виду робіт вона призначена (наприклад: „Інструкція з охорони праці для електрозварника”, „Інструкція з охорони праці під час заготівлі кормів”, „Інструкція з охорони праці під час приготування дезінфікувальних розчинів”). В інструкціях зазначаються загальні положення щодо охорони праці, організаційні та технічні вимоги безпеки, які визначаються на основі: законодавства України про працю та охорону праці, стандартів, правил, інших нормативних та організаційно-методичних документів з охорони праці; наявних і ймовірних небезпек, які потенційно можуть призвести до травмування, погіршення стану здоров'я чи смерті людини під час трудової діяльності, завдати шкоди майну або навколишньому середовищу; аналізу документів з охорони праці стосовно відповідного виробництва, професії (виду робіт);

характеристики робіт, що виконуються працівником конкретної професії відповідно до її кваліфікаційної характеристики; вимог безпеки до технологічного процесу, виробничого устаткування, інструментів і пристроїв, що застосовуються під час виконання відповідних робіт, а також вимог безпеки, що містяться в експлуатаційній та ремонтній документації і в технологічному

регламенті; виявлення небезпечних і шкідливих виробничих факторів, характерних для конкретної професії (конкретного виду робіт) як при нормальному проходженні технологічного процесу, так і при відхиленнях від оптимального режиму, визначення заходів та засобів захисту від них, вивчення конструктивних й експлуатаційних особливостей та ефективності використання цих засобів; аналізу обставин і причин найбільш ймовірних аварійних ситуацій, нещасних випадків і професійних захворювань, характерних для конкретної професії (конкретного виду робіт); вивчення успішного досвіду організації безпечної праці та виконання відповідних робіт, визначення найбезпечніших методів і прийомів їх виконання.

Структура інструкції з охорони праці:

Розділ	Зміст
--------	-------

<p>Вимоги безпеки перед початком роботи</p>	<p>$\frac{3}{4}$ порядок приймання зміни у разі безперервної роботи, в тому числі при порушенні режиму роботи виробничого устаткування або технологічного процесу;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок підготовки робочого місця та засобів індивідуального захисту;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок перевірки наявності та справності обладнання, інструментів, захисних пристроїв небезпечних зон машин і механізмів, пускових, запобіжних, гальмових та очисних пристроїв, систем блокування та сигналізації, вентиляції та освітлення, знаків безпеки, первинних засобів пожежогасіння, виявлення видимих пошкоджень захисного заземлення тощо;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок перевірки наявності та стану вихідних матеріалів (сировини, заготовок, напівфабрикатів);</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок повідомлення роботодавця про виявлені несправності обладнання, пристроїв, пристосувань, інструментів, засобів захисту тощо;</p>
---	---

<p>Вимоги безпеки під час роботи</p>	<p>$\frac{3}{4}$ відомості щодо безпечної організації праці, про прийоми та методи безпечного виконання робіт, правила використання технологічного обладнання, пристроїв та інструментів, а також застереження про можливі небезпечні, неправильні методи та прийоми праці, які заборонено застосовувати;</p> <p>$\frac{3}{4}$ правила безпечного поводження з вихідними матеріалами (сировиною, заготовками, напівфабрикатами), готовою продукцією, допоміжними матеріалами та відходами виробництва, що становлять небезпеку для працівників;</p> <p>$\frac{3}{4}$ правила безпечної експлуатації транспортних і вантажопідіймальних засобів, механізмів, тари;</p> <p>$\frac{3}{4}$ вимоги безпеки під час вантажно-розвантажувальних робіт і транспортування вантажу;</p> <p>$\frac{3}{4}$ вимоги щодо порядку утримання робочого місця в безпечному стані;</p> <p>$\frac{3}{4}$ можливі небезпечні відхилення від нормального режиму роботи устаткування і технологічного регламенту та способи їх усунення;</p> <p>$\frac{3}{4}$ вимоги щодо використання засобів індивідуального та колективного захисту від шкідливих і небезпечних виробничих факторів;</p> <p>$\frac{3}{4}$ умови та фактори, за яких робота повинна бути припинена (технічні, метеорологічні, санітарно-гігієнічні тощо);</p> <p>$\frac{3}{4}$ вимоги щодо забезпечення пожежо- та вибухобезпеки;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок повідомлення роботодавця про нещасні випадки чи раптові захворювання, факти порушення технологічного процесу, виявлені несправності обладнання, пристроїв, інструментів, засобів захисту та про інші небезпечні і шкідливі виробничі фактори, що загрожують життю і здоров'ю працівників;</p>
--------------------------------------	---

<p>Вимоги безпеки після закінчення роботи</p>	<p>$\frac{3}{4}$ порядок безпечного вимикання, зупинення, розбирання, очищення і змащення обладнання, пристроїв, машин, механізмів та апаратури, а при безперервному процесі – порядок передавання їх черговій зміні;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок здавання робочого місця;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок прибирання відходів виробництва;</p> <p>$\frac{3}{4}$ санітарні норми та правила особистої гігієни, яких має дотримуватись працівник після закінчення роботи;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок повідомлення роботодавця про всі недоліки, виявлені в процесі роботи;</p>
<p>Вимоги безпеки в аварійних ситуаціях</p>	<p>$\frac{3}{4}$ відомості про ознаки можливих аварійних ситуацій, характерні причини аварій (вибухів, пожеж тощо);</p> <p>$\frac{3}{4}$ відомості про засоби та дії, спрямовані на запобігання можливим аваріям;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок дій, особисті обов'язки та правила поведінки працівника при виникненні аварії згідно з планом її ліквідації, в тому числі у разі її виникнення під час передавання-приймання зміни при безперервній роботі;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок повідомлення роботодавця про аварії та ситуації, що можуть до них призвести;</p> <p>$\frac{3}{4}$ відомості про порядок застосування засобів протиаварійного захисту та сигналізації;</p> <p>$\frac{3}{4}$ порядок дій з надання домедичної допомоги потерпілим під час аварії.</p>

Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, що потребують дозвільних

ДОКУМЕНТІВ

ПЕРЕЛІК видів робіт підвищеної небезпеки, що на підставі дозволу	ПЕРЕЛІК машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що експлуатуються (застосовуються) на підставі дозволу	ПЕРЕЛІК видів робіт підвищеної небезпеки, які виконуються на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці	ПЕРЕЛІК машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що експлуатуються (застосовуються) на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці
--	--	---	---

<p>1. Технічний огляд, випробування, експертне обстеження (технічне діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що зазначені у додатках 3 і 7 до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.</p> <p>2. Монтаж, демонтаж, налагодження, ремонт, технічне обслуговування, реконструкція машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що зазначені у додатках 3 і 7 до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.</p> <p>3. Виробництво (виготовлення), використання, переробка, розподіл, зберігання, транспортування, застосування, утилізація та знешкодження вибухонебезпечних і небезпечних речовин 1 і 2 класу небезпечних, горючих рідин, маса яких дорівнює або перевищує значення нормативів порогових мас, які визначено постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р. № 956 "Про ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки" (Офіційний вісник України, 2002 р., № 29, ст. 1357).</p> <p>4. Вибухові роботи та роботи, пов'язані з використанням енергії вибуху.</p> <p>5. Утилізація зброї, звичайних видів боєприпасів та виробів ракетної техніки.</p> <p>6. Газонебезпечні роботи та роботи у вибухонебезпечних зонах.</p> <p>7. Переробка нафти, вуглеводневих газів і конденсату.</p> <p>8. Спорудження магістральних газопроводів, нафтопроводів і продуктопроводів нафтопродуктопроводів, аміакопроводів, етиленопроводів тощо), систем газопостачання природним та зрідженим газом.</p> <p>9. Роботи з вироблення агломерату, коксу, розплави чорних і кольорових металів, прокату, металевих труб і феросплавів.</p> <p>10. Буріння, експлуатація та капітальний ремонт свердловин під час геологічного вивчення і розробки родовищ корисних копалин.</p> <p>11. Заповнення, зли і ремонт балонів, контейнерів, цистерн та інших ємностей із стисненим, зрідженим, отруйним, вибухонебезпечним та інертним газом.</p> <p>12. Підземні та відкриті гірничі роботи.</p> <p>13. Роботи, що виконуються за допомогою механічних підіймачів та будівельних підійомників.</p> <p>14. Зведення, монтаж і демонтаж будинків, споруд, зміцнення їх аварійних частин.</p> <p>15. Будівництво, ремонт, експлуатація та ліквідація підземних споруд, не пов'язаних з видобутком корисних копалин.</p> <p>16. Лісосічні роботи, трелювання, транспортування та сплав лісу.</p> <p>17. Газополум'яні роботи.</p> <p>18. Роботи із збагачування корисних копалин.</p>	<p>1. Устаткування, пов'язане з виробництвом (виготовленням), використанням, переробкою, розподілом, зберіганням, транспортуванням, застосуванням, утилізацією чи знешкодженням вибухонебезпечних і небезпечних речовин 1 і 2 класу небезпечних, маса яких дорівнює або перевищує значення нормативів порогових мас, які визначено постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р. № 956 "Про ідентифікацію та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки" (Офіційний вісник України, 2002 р., № 29, ст. 1357).</p> <p>2. Технологічне устаткування та його елементи магістральних газопроводів, нафтопроводів, продуктопроводів (нафтопродуктопроводів, аміакопроводів, етиленопроводів), систем газопостачання природним і зрідженим газом суб'єктів господарювання та населених пунктів, систем промислового та міжпромислового збору нафти і газу, об'єктів нафтогазовидобувної промисловості, а також газом використовуюче обладнання потужністю понад 0,1 МВт.</p> <p>3. Технологічне устаткування для утилізації зброї, звичайних видів боєприпасів та виробів ракетної техніки.</p> <p>4. Гірничохвотне та гірничорудальне устаткування та устаткування для видобутку, транспортування, дроблення, сортування та збагачення корисних копалин і огрудування руд та концентратів у вугільній, гірничорудній, нерудній, металургійній та коксохімічній галузях промисловості.</p> <p>5. Устаткування та технічні засоби для виготовлення, використання і транспортування вибухових матеріалів і виробів на їх основі, комплекси для їх переробки та зберігання.</p> <p>6. Технологічне устаткування хімічної, біохімічної, нафтохімічної, нафтогазопереробної, металургійної, коксохімічної, ліварної, отідно-жирової, ефіроопіної, деревообробної, харчової, переробної, поліграфічної, легкої та текстильної галузей промисловості, целюлозно-паперового, хімічного та аміаковикористовуючих виробництв, переробки пластмас, полімерних матеріалів і гумотехнічних виробів.</p> <p>7. Обладнання та захисні системи, призначені для експлуатації (застосування) в потенційно вибухонебезпечному середовищі.</p> <p>8. Устаткування напругою понад 1000 В (електричне устаткування електричних станцій та мереж; технологічне електрообладнання).</p> <p>9. Парові та водогрійні котли теплопродуктивністю понад 0,1 МВт.</p> <p>10. Трубопроводи пари та гарячої води з робочим тиском понад 0,05 МПа і температурою нагріву вище ніж 110 °С, посудини, що працюють під тиском понад 0,05 МПа, крім автомобільних газових балонів, що є ємностями для газового моторного палива.</p> <p>11. Вантажопідіймальні крани і машини, ліфти, ескалатори, пасажирські конвеєри, пасажирські підвісні канатні дороги, фунікулери, підійомники та коліски для підіймання працівників.</p>	<p>1. Радіологічний (дозиметричний) і протектичний контроль.</p> <p>2. Виготовлення та випробування вантажозахоплюючих пристроїв (стропів, траверсів, грейферів, захватів).</p> <p>3. Експлуатація і ремонт водозбірних споруд.</p> <p>4. Продавляння тунельних конструкцій під будинками, спорудами, магістралями і водоймищами, крім земляних робіт, що виконуються на глибині понад 2 метри або в зоні розташування підземних комунікацій чи під водою.</p> <p>5. Роботи із застосуванням протектичних виробів.</p> <p>6. Роботи, що виконуються на висоті понад 1,3 метра.</p> <p>7. Навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання.</p> <p>8. Роботи в колодязях, шурфах, траншеях, котлованах, бункерах, камерах, колекторах, замкнутому просторі (ємностях, боксах, топках, трубороваздах).</p> <p>9. Земляні роботи, що виконуються на глибині понад 2 метри або в зоні розташування підземних комунікацій чи під водою.</p> <p>10. Водолазні роботи.</p> <p>11. Маршеперські роботи</p> <p>12. Обстеження, ремонт і чищення димарів, повітропроводів.</p> <p>13. Звалювання та розливання блоків природного каменю.</p> <p>14. Роботи верхолазні та скелелазні</p> <p>15. Роботи із збереження та переробки зерна.</p> <p>16. Роботи в діючих електроустановках напругою понад 1000 В та в зонах дії струму високої частоти.</p> <p>17. Експертиза стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єктів господарювання, які виконують роботи та/або експлуатують обладнання підвищеної небезпеки.</p> <p>18. Зберігання балонів, контейнерів, цистерн та інших ємностей із стисненим, зрідженим, отруйним, вибухонебезпечним та інертним газом.</p> <p>19. Зварювальні роботи.</p>	<p>1. Машини, механізми, устаткування для буріння, ремонту свердловин на суходолі і в акваторії моря.</p> <p>2. Технологічне обладнання з переробки природного каменю.</p> <p>3. Ковальсько-пресове устаткування.</p> <p>4. Атракціони підвищеної небезпеки (стаціонарні, пересуні та мобільні).</p> <p>5. Технологічні транспортні засоби.</p>
--	---	--	---

Конфіденційна інформація та комерційна таємниця

Роз'яснення Держпраці щодо розмежування конфіденційної інформації та комерційної таємниці

Виходячи з положень ч. 2 ст. 8 Закону «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 року № 877-V, згідно з яким органи державного нагляду (контролю) та їх посадові особи під час здійснення заходів державного нагляду (контролю) зобов'язані забезпечувати нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації суб'єкта господарювання, що стає доступною посадовим особам у ході здійснення державного нагляду (контролю).

Управління Держпраці в Кіровоградській області надано роз'яснення щодо змісту та поняття комерційної таємниці та конфіденційної інформації.

Конфіденційна інформація – інформація про фізичну особу або юридичну особу, доступ та поширення якої можливі лише за згодою її власників (тих, кого ця інформація безпосередньо стосується) та на тих умовах, які вони вкажуть. Відповідно до ст. 21 ЗУ “Про інформацію” конфіденційна інформація разом із службовою та таємною інформацією належить до інформації з обмеженим доступом.

Конфіденційна інформація юридичної особи.

Це інформація, яка міститься в договорах, контрактах, листах, звітах, аналітичних матеріалах, виписках з бухгалтерських рахунків, схемах, графіках, специфікаціях, інших документах, що фігурують в діяльності юридичної особи. Розголошення даних, що містяться в таких документах, може бути використано конкурентами і, відповідно, завдати економічної та іншої шкоди юридичній особі.

Конфіденційна інформація про особу:

До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження. Не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. Згідно зі ст. 505 Цивільного кодексу України визначено поняття комерційної таємниці.

Комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію.

Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

Обмеження на застосування режиму комерційної таємниці встановлені також постановою Кабінету Міністрів України від 9 серпня 1993 р. N 611 "Про перелік відомостей, що не становлять

комерційної таємниці". Так, комерційну таємницю не становитимуть:

установчі документи, документи, що дозволяють займатися підприємницькою діяльністю та її окремими видами;

інформація за всіма встановленими формами державної звітності;

дані, необхідні для перевірки обчислення і сплати податків та інших обов'язкових платежів;

відомості про чисельність і склад працюючих, їхню заробітну плату в цілому та за професіями й посадами, а також наявність вільних робочих місць;

документи про сплату податків і обов'язкових платежів;

інформація про забруднення навколишнього природного середовища, недотримання безпечних умов праці, реалізацію продукції, що завдає шкоди здоров'ю, а також інші порушення законодавства України та розміри заподіяних при цьому збитків;

документи про платоспроможність;

відомості про участь посадових осіб підприємства в кооперативах, малих підприємствах, спілках, об'єднаннях та інших організаціях, які займаються підприємницькою діяльністю;

відомості, що відповідно до чинного законодавства підлягають оголошенню. Зазначена постанова Кабінету Міністрів України N 611 від 09.08.93 р. сьогодні не відповідає вимогам ч. 2 ст. 505 ЦК України, оскільки відомості, які не можуть бути віднесені до комерційної таємниці, повинні визначатися не підзаконним нормативно-правовим актом, а законом, якого, однак, в Україні поки що не прийнято.

Джерело: Управління Держпраці у Кіровоградській області.

Порядок застосування дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни

Застосування стягнення за порушення трудової дисципліни стосується лише осіб, які працюють на підприємствах на умовах трудового договору і є штатними працівниками.

Загалом трудова дисципліна полягає в обов'язку дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку (статутів, положень про дисципліну), технологічних, санітарних та інших встановлених норм. Трудова дисципліна є необхідною умовою для належної організації будь-якої колективної праці і характеризують її такі елементи як чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії; збереження та зміцнення власності підприємств, установ, організацій. Підставою для застосування дисциплінарної відповідальності – порушення трудової дисципліни (невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків).

Статтею 147 Кодексу законів про працю України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з заходи стягнення в виді догани або звільнення, але законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші види дисциплінарних стягнень.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням

проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці, і не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку(стаття 148 Кодексу законів про працю).

Як зазначає частина 1 статті 149 вищевказаного Кодексу, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний взяти від порушника трудової дисципліни письмове пояснення. Мета цього пояснення – з'ясувати, чи вчинив працівник проступок і чи визнає він себе винним. Крім того, обов'язковість надання працівником пояснення з приводу вчинення проступку – одна з гарантій того, що накладення стягнення буде правомірним.

Якщо працівник відмовився від пояснень, комісією роботодавця за участю представника профкому (якщо цей працівник є членом профспілки) у складі не менше трьох осіб складається відповідний акт. У ньому зазначаються обставини, за яких працівник відмовився написати пояснення, та факт усного роз'яснення йому правових наслідків через порушення ним своїх функціональних обов'язків. Безпосередній керівник повинен написати на ім'я роботодавця службову записку, в якій об'єктивно викласти фактичні обставини справи та пропозиції щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також додати відповідні документи, що підтверджують факт порушення.

Недотримання вказаних процедур може створити проблеми при розгляді трудового спору в суді у випадку, коли працівник оскаржить звільнення та поновиться на роботі. Тому лише на підставі зібраних документів, що підтверджують факт порушень з боку працівника, роботодавець може видати наказ (розпорядження) про притягнення винного до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до частини другої статті 149 Кодексу Законів про працю за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Тобто, не можна за одне й те ж правопорушення оголосити працівникові догану і тут же його звільнити. Наприклад, якщо роботодавець оголосив працівникові догану за прогул, а потім підготував наказ про

звільнення працівника з цих же підстав, то звільнити відповідно до пункту 4 статті 40 Кодексу Законів про працю цього працівника можна лише за умови, якщо попередньо буде скасовано наказ про оголошення йому догани.

Відповідно до законодавства роботодавець має право вибирати вид стягнення, але зобов'язує його враховувати при цьому цілу низку факторів, зокрема: ступінь тяжкості вчиненого проступку, який включає форму вини, хоча лише до вини і не зводиться; заподіяну порушенням шкоду; обставини, за яких вчинено проступок; попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку у триденний строк, а пропуск цього строку означає, що порушено порядок застосування дисциплінарного стягнення і це може тягти визнання стягнення таким, що не має юридичної сили.

Відмова працівника від ознайомлення з наказом про оголошення стягнення або від посвідчення цього факту своїм підписом не ставить під сумнів чинність стягнення, але в разі спору в суді така відмова повинна бути доведена. Зазвичай, на практиці відмова також засвідчується актом, складеним за участю очевидців цього факту.

Окрім того, вживаючи до працівника, який допустив порушення трудової дисципліни, заходів дисциплінарного впливу, роботодавцеві необхідно також мати на увазі положення пункту 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9, відповідно до якого при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясовувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення.

Джерело: Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області

Види відповідальності за порушення трудового законодавства та оплати праці

Відповідальність згідно Кодексу законів про працю

Порушення	Відповідальність
Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку	Догана
Одноразове грубе порушення трудових обов'язків , вчинене: <ul style="list-style-type: none">керівником підприємства або його заступником;головним бухгалтером або його заступником	Звільнення
Винні дії керівника підприємства , внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати	Звільнення

<p>Невиплата з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки</p>	<p>Організація повинна виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку</p>
<p>Несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць (з вини керівника підприємства), що призвела до виплати компенсації за порушення строків її виплати і за умови, що Держбюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством</p>	<p>Керівник підприємства відшкодовує завдану підприємству шкоду всумі нарахованої компенсації та в сумі внесків, нарахованих «зверху» на суму такої компенсації</p>
<p>Незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу, а також затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі</p>	<p>Службова особа відшкодовує завдану підприємству шкоду в сумі оплати працівнику часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи</p>

Відповідальність згідно Кодексу про адміністративні правопорушення

<p>Порушення</p>	<p>Відповідальність</p>
-------------------------	--------------------------------

<p>Порушення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю</p>	<p>Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 нмдг (від 510 до 1700 грн)</p> <p>У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 100 до 300 нмдг (від 1700 до 5100 грн)</p>
<p>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</p>	<p>Штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн)</p> <p>У разі повторного вчинення протягом року – штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17000 до 34000 грн)</p>
<p>Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісії з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк</p>	<p>Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від 51 до 170 грн)</p>

<p>Порушення чи невиконання колективного договору, угоди</p>	<p>Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн)</p>
<p>Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод</p>	<p>Штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 1 до 5 нмдг (від 17 до 85 грн)</p>
<p>Прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами</p>	<p>Штраф на посадових осіб підприємств від 1 до 3 нмдг (від 17 до 51 грн) та від 10 до 14 нмдг (від 170 до 238 грн) у разі повторного вчинення такого порушення протягом року</p>
<p>Порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у т. ч. іноземних суб'єктів господарської діяльності, що діють на території України, встановленого порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства</p>	<p>Штраф на посадових осіб підприємств від 100 до 200 нмдг (від 1700 до 3400 грн)</p>

Фінансова відповідальність

(згідно Порядку проведення планових та позапланових перевірок

органами Держпраці затверджено Наказом Мінсоцполітики від 02.07.2012 р. №390 та Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2013 р. №509)

Порушення	Відповідальність	Розмір
Фактичний допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	30 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.	111690 грн
Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві		
Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ		
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 розміри мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.	11169 грн.
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	10 розмірів мінзарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.	37230 грн.

Недотримання встановлених законом гарантій та пільг мобілізованим працівникам	10 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.	37230 грн.
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 розміри мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.	11169 грн.
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю для виявлення неоформлених трудових відносин	100 розмірів мінізарплати, встановленої законом на момент виявлення порушення.	372300 грн.
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абз. 2 – 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП	1 розмір мінізарплати.	3723 грн.

Кримінальна відповідальність

Порушення	Відповідальність	Розмір
Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок	Виправні роботи на строк до двох років або позбавлення волі на строк до 3 років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років	Ст. 170 КК

<p>Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю</p>	<p>Штраф від 2000 до 3000 нмдг (від 34000 до 51000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років</p>	<p>П. 1 ст. 172 КК</p>
<p>Незаконне звільнення з роботи з особистих мотивів або інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда</p>	<p>Штраф від 3000 до 5000 нмдг (від 51000 до 85000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців</p>	<p>П. 2 ст. 172 КК</p>
<p>Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою</p>	<p>Штраф до 50 нмдг (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 2 років</p>	<p>П. 1 ст. 173 КК</p>

<p>Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинені щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України</p>	<p>Штраф від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн) або обмеження волі на строк до 3 років</p>	<p>П. 2 ст. 173 КК</p>
<p>Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій</p>	<p>Штраф до 50 нмдг (від 850 грн) або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 3 років</p>	<p>Ст. 174 КК</p>
<p>Безпідставна невплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем</p>	<p>Штраф від 500 до 1000 нмдг (від 8500 до 17000 грн) або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років</p>	<p>П. 1 ст. 175 КК</p>

<p>Безпідставна невплата зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така невплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей</p>	<p>Штраф від 1000 до 1500 нмдг (від 17000 до 25500 грн) або обмеження волі на строк до 3 років, або позбавлення волі на строк до 5 років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років</p>	<p>П. 2 ст. 175 КК</p>
---	--	---------------------------------------