

УДК 349.2

Клисова Наталія Володимирівна –
к.е.н., доцент кафедри міжнародних відносин
Сумського національного аграрного університету

Nataliia V. Klietsova –
candidate of economic sciences,
assistant professor of department of international relations,
Sumy National Agrarian University
(160 Herasya Kondratieva St. Sumy 40000 Ukraine)

Леженіна Жанна Олександрівна –
студ. юридичного факультету,
спеціальність «Міжнародне право» Сумського національного аграрного університету

Janna O. Lezhenina –
Student of Law Faculty, Specialty 'International Law',
Sumy National Agrarian University
(160 Herasya Kondratieva St. Sumy 40000 Ukraine)

Кримінальна і фінансова відповідальність суб'єктів трудових відносин за порушення трудового законодавства України¹

У статті здійснено ґрунтовне дослідження сучасних тенденцій відповідальності суб'єктів трудових відносин за порушення трудового законодавства. Проведено аналіз ефективності застосування кримінальних та фінансових санкцій за порушення трудового договору на підприємстві та виявлено перелік основних правопорушень під час накладання штрафів.

Ключові слова: відповідальність, приховані трудові відносини, штрафні санкції, мінімальна заробітна плата, суб'єкти господарювання, трудове законодавство, правопорушення.

В статье осуществлено основательное исследование современных тенденций ответственности субъектов трудовых отношений за нарушение трудового законодательства. Проведен анализ эффективности применения уголовных и финансовых санкций за нарушение трудового договора на предприятии и выявлено перечень основных правонарушений при наложении штрафов.

Ключевые слова: ответственность, скрытые трудовые отношения, штрафные санкции, минимальная заработная плата, субъекты хозяйствования, трудовое законодательство, правонарушения.

N.V. Klietsova, J.O. Lezhenina Criminal and Financial Responsibility of Subjects of Labor Relations for Violation of Labor Legislation of Ukraine

The article thoroughly investigates modern tendencies of responsibility of subjects of labor relations for violations of labor legislation. The analysis of the effectiveness of the application of criminal and financial sanctions for violation of the labor contract at the enterprise was carried out and a list of major offenses during the imposition of fines was found. We have found that under hidden labor relations, employers can carry the following types of financial penalties as: 1) the actual admission of an employee to work without the employment contract; 2) the registration of an employee for part-time work during the actual performance of work full time worked at the enterprise; 3) payment of wages (remuneration) without charge and payment of single contribution

¹ Робота виконана в рамках проекту для молодих вчених 2017р.: «Удосконалення законодавства України щодо забезпечення сфери банківської діяльності в умовах євроінтеграції: економіко-правовий аспект» (№ держ. реєстрації: 0117 U 006531)

and taxes; 4) preventing the carrying out of inspections on observance of labor legislation (except for the ones listed below), creation of obstacles in its carrying out; 5) violation of the established terms of payment of wages to employees, other payments stipulated by labor legislation, more than one month, payment of them not in full; 6) the prevention of labor inspection in order to detect undeclared labor relations; 7) failure to comply with statutory guarantees and benefits to mobilized workers; 8) Failure to comply with minimum state guarantees in the payment of wages; 9) Violation of other requirements of labor legislation, except for the specified and foreseen par. 2-7 h 2 st. 265 Labor Code. In addition, it has been proven that there is also a criminal liability of employers. In particular, the deliberate obstruction of the legal activities of trade unions, the unlawful dismissal of an employee from work on personal motives, as well as other gross violation of labor legislation, illegal dismissal from work on personal motives or other gross violation of labor legislation, committed repeatedly, or concerning a minor, pregnant woman or a mother who has a child under 14 years of age or a disabled child, gross violation of the labor agreement by fraud or abuse of trust or coercion to perform work, not stipulated by the agreement, gross violation of agreements about work by deceit or abuse of trust or coercion to perform work not stipulated by the agreement committed against a citizen with whom a contract for work outside Ukraine was concluded, forced to participate in a strike or prevented from participating in a strike by violence or threat of violence or by way of other illegal actions, unreasonable non-payment of wages in more than one calendar month, committed deliberately by the head of an enterprise or an individual entrepreneur, groundless non-payment of wages more than one calendar month, committed intentionally by the head of the company or a private entrepreneur.

Keywords: *responsibility, hidden labor relations, penal sanctions, minimum wages, business entities, labor legislation, offenses.*

Постановка проблеми. Проблематика регулювання легальних трудових відносин в Україні сьогодні є дуже доречним об'єктом для обговорення науковців, роботодавців та контролюючих органів влади України. Це стосується не лише укладання трудових договорів між суб'єктами трудових відносин та їхньої виплати заробітної плати, але й з питанням щодо оформлення існуючих трудових відносин за законодавством України, й відповідальності даних суб'єктів за використання нелегальної праці. Як показує практика, наймані працівники підприємств, установ чи організацій не завжди є компетентними у даній сфері, то й відповідно навіть не замислюються, яка ж може бути відповідальність за недотримання трудового законодавства нашої країни. Так, сьогодні варто усвідомлювати, які ж види відповідальності можуть виникати за приховані трудові відносини в Україні. Саме тому досліджувана нами проблема є актуальною, цікавою для дискутування органами сучасної влади, політиками, науковцями, роботодавцями тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питання про кримінальну та фінансову відповідальність суб'єктів трудових відносин за порушення трудового законодавства займалися такі вчені як:

І. Р. Безпалько,[1] Т. А. Дубовик,[2] Е. С. Дмитренко,[3] А. Й. Іванського,[4] Р. А. Усенко [5] та інші.

Невирішені раніше проблеми. Не зважаючи на те, що досліджувана нами тематика є дійсно актуальною і нагальною, навіть на сьогоднішній день й досі залишається відкритим питання щодо відповідальності саме найманих працівників за приховані трудові відносини. Адже законодавством нашої країни не передбачено навіть ніяких штрафних санкцій для даної групи суб'єктів трудових правовідносин.

Метою нашого дослідження є аналіз трудового законодавства України, а також виявлення певних санкцій за порушення відповідних існуючих його норм.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до законодавства України трудові відносини роботодавця з працівником розпочинаються з укладання трудового договору, який оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, й повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. Повідомлення про прийняття працівника

на роботу подає власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із трьох способів: 1) засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису; 2) на паперових носіях разом з копією в електронній формі; 3) на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами [6].

За порушення трудового законодавства юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть певну відповідальність. На сьогодні законодавством передбачено п'ять видів відповідальності: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, фінансова та кримінальна. При цьому такі види відповідальності будуть застосовуватися незалежно один від одного. Зазначимо, що саме на підставі результатів перевірки Держпраці посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності, а саме підприємство – до фінансової відповідальності.

Окрему увагу доцільно було б зацентувати на тому, що до підприємств або фізичних осіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, застосовується відповідальність згідно зі ст. 265 КЗпП у вигляді фінансової санкції (штрафу) [7]. Так, із 1 січня 2017 р. набула чинності нова редакція ст. 265 КЗпП, якою передбачено нові штрафи за порушення трудового законодавства для юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців. Зазначимо, що штраф нараховується за результатами перевірки органу Держпраці суб'єкта господарювання або роботодавця, якщо під час проведення такої перевірки встановлено ознаку порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення. Порядок проведення планових та позапланових перевірок органами Держпраці затверджено Постановою КМУ від 26.04.2017 № 295 [8]. На сьогодні всі питання накладання

штрафів органами Держпраці розглянуто у Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2013 № 509 [9].

Якщо говорити про строки давності для притягнення суб'єктів господарювання до фінансової відповідальності, то згідно із ст. 265 КЗпП [7] їх не визначено. Однак Міністерство соціальної політики України у листі від 05.01.2018 № 8/0/22-18/134 [10] пояснює, що відповідальність роботодавця у вигляді штрафу за порушення трудового законодавства, регламентована ст. 265 КЗпП, є фінансовими санкціями і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 ГКУ [11]. І враховуючи те, що строків давності при застосуванні фінансових санкцій статтею 265 КЗпП не визначено, тому в цьому разі застосовуються загальні строки давності. Далі пропонується застосовувати норми Податкового кодексу України (ПКУ) і встановити строки давності для притягнення суб'єктів господарювання до фінансової відповідальності 1 095 днів або три роки. Ми вважаємо, що таке тлумачення щодо строків давності не є компетентним, адже штрафи, що нараховуються за порушення у сфері трудового законодавства, не є податками і зборами. А це означає, що до них не можуть застосовуватися норми ПКУ. А строки давності за «трудовим» порушенням можуть бути визначені або КЗпП, або іншим законодавчим актом, але не ПКУ.

Наказом Міністерства соціальної політики від 18.08.2017 № 1338 затверджено форму постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Держпраці за порушення законодавства про працю та зайнятість населення [12]. Так, зазначені санкції мають право застосовувати: Голова Держпраці, його заступники, начальники управлінь та відділів Держпраці із заступниками, начальники територіальних органів Держпраці та їх заступники. Закцентуємо увагу, що позиція Держпраці дуже принципова: роботодавець-порушник повинен нести відповідальність згідно із законом. Тому роботодавцям потрібно бути готовими до того, що в разі нехтування правами своїх працівників їм доведеться заплатити значно більше коштів. Однак сплата штрафу не звільняє

від усунення порушень законодавства про працю [13].

На сьогодні штраф розміром мінімальної заробітної плати – це 3 723 грн. Зокрема, абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП свідчить про те, що найпоширеніші порушення, які підпадають сьогодні під «невиконання мінімальних держгарантій в оплаті праці» це:

1) відсутність складених графіків відпустки та неповідомлення працівників за два тижні про початок відпустки (Лист Держпраці від 25.01.2017 № 828/4.3/4.1-ДП-17) [14];

2) ненарахування компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням термінів її виплати (Лист Держпраці від 19.05.2016 № 5548/4/4.3-ДП-16) [15];

3) порушення строків попередження про зміни існуючих умов праці;

4) неознайомлення працівників з Правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 29 КЗпП);

5) невиконання умов та порядку надання щорічних відпусток, відкликання з відпустки або її перенесення (ст. 79 КЗпП);

6) незастосування коефіцієнта коригування відповідно до п. 10 Порядку нарахування середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 № 100 [16]. Це питання розглянуте у Листі Міністерства соціальної політики України від 16.08.2016 № 1143/13/84-16 [17];

7) невиконання граничних норм понаднормових робіт, установлених у ст. 65 КЗпП;

8) залучення працівників до роботи у вихідні дні з порушенням порядку, встановленого ст. 71 КЗпП.

Якщо розглядати штрафні санкції у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, то на сьогодні ця сума становить 11 600 грн. При цьому сума штрафу не залежить від кількості «скривджених» працівників. Відповідальність передбачена абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП. Так, ця норма передбачає відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більше ніж за один місяць, за їх виплату в неповному обсязі. Це означає, що роботодавцеві загрожує штраф, якщо він більше ніж на один місяць

пропустив термін виплати заробітної плати. Адже нормами КЗпП передбачено, що:

1) роботодавець повинен виплачувати заробітну плату працівникам: а) не рідше ніж двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів; б) не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

2) проведення остаточного розрахунку при звільненні, що встановлені у ст. 116 КЗпП. У загальному випадку при звільненні працівника виплата всіх належних йому сум здійснюється в день звільнення;

3) відпускні повинні бути виплачені не пізніше, ніж за 3 дні до початку відпустки (ст. 21 Закон України «Про відпустки») [18].

Штрафні санкції у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати на сьогодні становлять 37 230 грн. Так, абз. 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП передбачає штрафні санкції за кожного працівника, стосовно якого було скоєно порушення. Відповідно до цієї норми передбачена відповідальність за невиконання мінімальних державних гарантій щодо оплати праці. Насамперед, мова йде про встановлених КЗпП та ст. 12 Закону України «Про оплату праці» [19]. Варто зацентувати увагу на найпоширеніших порушеннях, що підпадають під «невиконання мінімальних держгарантій щодо оплати праці» та які мали місце в організаціях упродовж проведених перевірок органами Держпраці:

1) встановлення окладів (тарифних ставок) на рівні нижчому прожиткового мінімуму для працездатних осіб, виплата зарплати розміром нижчим за мінімальну заробітну плату, розраховану пропорційно виконаній нормі праці;

2) недотримання порядку оплати праці в нічний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, в понаднормовий час, при невиконанні норм виробітку, при виготовленні продукції, що виявилася браком, а також часу простою не з вини працівника й освоєння нового виробництва;

3) недотримання порядку оплати праці за виконану роботу у відрядженні;

4) недотримання гарантій щодо збереження середнього заробітку у випадках, передбачених КЗпП тощо.

Особливої актуальності сьогодні набувають питання щодо штрафних санкцій у 30-

кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення, що нараховується за кожного працівника, стосовно до якого скоєно правопорушення. Для функціонуючих установ на 1 січня 2018 р. така штрафна санкція встановлена абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП і становить 116 000 грн. Так, таку штрафну санкцію застосовують у випадках, якщо мав місце:

1. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту).

Органи Держпраці стверджують, що відсутність повідомлення до Державної фіскальної служби України (ДФСУ), яка є однією із трьох основних умов неприхованих трудових відносин, являє собою допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (Лист від 29.04.2016 № 5043/4/4.1-ДП-16 та Лист від 03.08.2015 № 1364/24/21/01/2298-15) [20, 21]. Якщо реально говорити на легальні трудові відносини, то варто зазначити те, що оформлення трудового договору та повідомлення органів ДФС України про прийняття на роботу – це дві окремі умови, після виконання яких працівник може бути допущений до виконання роботи. При цьому хочемо сфокусувати нашу увагу на судовій практиці в Україні, де було позитивним рішенням Одеського апеляційного адміністративного суду для роботодавця [22]. Більше того, аналізуючи сьогоденне консультування окремих територіальних органів, ми навіть можемо простежувати, що поступово й змінюється позиція Держпраці стосовно прихованих трудових відносин. А це означає, що з'являється шанс у роботодавців довести свою правоту в судовому порядку.

2. Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений в організації.

Зауважимо, що відповідно до ст. 56 КЗпП за згодою між працівником та роботодавцем може бути встановлено як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. При цьому роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий день (тиждень) за проханням: вагітної жінки; жінки, що має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда (зокрема й ту, що перебуває під її опікою); особи, яка здійснює догляд за

хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

3. Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати ЄСВ та податків. У цьому разі застосовують санкції для боротьби із виплатою заробітної плати працівникам у конвертах, що посилює відсоткову кількість прихованих трудових відносин. Виникає питання, на підставі чого можуть бути накладені штрафи. Існує декілька позицій, коли штрафи можуть бути накладені на підставі: 1) рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації; 2) акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятості населення, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу, виконавчого органу міської ради міста обласного значення та сільської, селищної, міської ради об'єднаної територіальної громади; 3) акта документальної виїзної перевірки ДФС, її територіального органу, в ході якої виявлені порушення законодавства про працю [23].

Рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу, як і раніше, уповноважена посадова особа приймає не пізніше, ніж через 10 днів з дати складення акта перевірки. Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються: 1) у судовому порядку регіональними центрами зайнятості на підставі матеріалів справи, що передаються їм територіальними органами Держпраці (щодо штрафів, передбачених частинами другою, п'ятою і шостою ст. 53 Закону України «Про зайнятості населення») [24]; 2) у судовому порядку територіальними органами Держпраці (щодо штрафів, передбачених частинами третьою, четвертою і сьомою ст. 53 Закону України «Про зайнятості населення») [24]; 3) органами державної виконавчої служби (щодо штрафів, передбачених частиною другою ст. 265 КЗпП).

Тепер перейдемо до кримінальної відповідальності суб'єктів трудових відносин. Так, розслідування кримінальної справи у

загальному порядку проводять слідчі органи Міністерства внутрішніх справ України (ч. 1 ст. 216 КПК) [25] на підставі звернення працівників про скоєння злочину посадових осіб або на підставі акта перевірки органу Держпраці. Рішення щодо притягнення до кримінальної відповідальності ухвалює суд. Наведемо види кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства та питань оплати праці у таблиці 2.5.

Таблиця 1– Кримінальна відповідальність суб'єктів трудових відносин за порушення трудового законодавства України

Вид порушення	Відповідальність суб'єктів трудових відносин	Підстава
1	2	3
Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок	Виправні роботи терміном до двох років або позбавлення волі терміном до 3 років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років	Ст. 170 ККУ
Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю	Штраф від 2 000 до 3 000 НМДГ (від 34 000 до 51 000 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до 3 років, або виправні роботи терміном до 2 років	П. 1 ст. 172 ККУ
Незаконне звільнення з роботи з особистих	Штраф від 3 000 до 5 000 НМДГ (від 51 000 до 85 000 грн) або	П. 2 ст. 172 ККУ

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	позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до 5 років, або виправні роботи терміном до 2 років, або арешт терміном до 6 місяців	
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою	Штраф до 50 НМДГ (до 850 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до 5 років, або арешт терміном до 6 місяців, або обмеження волі терміном до 2 років	П. 1 ст. 173 ККУ
Грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинене щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за межами України	Штраф від 50 до 100 НМДГ (від 850 до 1 700 грн) або обмеження волі терміном до 3 років	П. 2 ст. 173 ККУ
Примушування до участі у страйку або перешкоджання	Штраф до 50 НМДГ (від 850 грн) або арешт терміном	Ст. 174 ККУ

участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій	до 6 місяців, або обмеження волі терміном до 3 років	
Безпідставна не виплата заробітної плати більше, ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем	Штраф від 500 до 1 000 НМДГ (від 8 500 до 17 000 грн) або виправні роботи терміном до 2 років, або позбавлення волі терміном до 2 років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до 3 років	П. 1 ст. 175 ККУ
Безпідставна не виплата зарплати більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така не виплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей	Штраф від 1 000 до 1 500 НМДГ (від 17 000 до 25 500 грн) або обмеження волі терміном до 3 років, або позбавлення волі терміном до 5 років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до 3 років	П. 2 ст. 175 ККУ

Таким чином, аналізуючи вид правопорушення та відповідальність суб'єктів трудових відносин у таблиці 1, варто зазначити, що у практиці вітчизняних підприємств та організації виявлення такого роду порушень трудового законодавства – це велика рідкість доведення справи до кінцевого результату. Адже

обов'язково виникає певна стадія провадження, на якій усе майже завмирає. Причину варто шукати, насамперед, у ментальності українського народу та органів влади. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки з 2006 року, тобто вже понад 12 років, існує система так званих «податкових доносів», яка заохочує того, хто своєю інформацією допоміг виявити ухильника податків. І за це «донощик» отримує винагороду розміром відсотка від донрахованих санкцій. Так, у 2015 році така інформація дозволила американській скарбниці отримати п'ять мільярдів доларів, у той час як інформатор отримав 104 млн доларів. Більше того, якщо ретельно розглянути види правопорушень, які ведуть до кримінальної відповідальності, то ми можемо дійти висновку, що жодна з вищенаведених позицій не ставить за мету застосування кримінальної відповідальності за приховані трудові відносини. Тож, нагальним постає питання створення механізму мотивації працівників, роботодавців, і взагалі населення України для нейтралізації прихованих трудових відносин.

Висновки. Таким чином, нами було встановлено, що за порушення трудового законодавства юридичні особи, які використовують найману працю, несуть п'ять видів відповідальності, які на сьогоднішній день передбачено законодавством України, зокрема: дисциплінарну, адміністративну, матеріальну, фінансову та кримінальну. При цьому виявлено, що саме на підставі результатів перевірки Держпраці посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності, а саме підприємство – до фінансової відповідальності. Ми узагальнили види порушень та відповідальність за порушення норм трудового законодавства. Особливу увагу приділили дослідженню та аналізу фінансової відповідальності. Зокрема, розглянули штрафні санкції, встановлені законодавством України на 1 січня 2018 року. Під час ґрунтовного аналізу різних видів правопорушень, які призводять до кримінальної відповідальності, ми дійшли висновку, що жодна із наведених позицій не ставить за мету застосування кримінальної відповідальності за приховані трудові відносини. Тож на сьогодні нагальним постає питання створення механізму мотивації працівників, роботодавців і взагалі населення України для

нейтралізації прихованих трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Безпалько І. Р. Підвищення відповідальності за порушення законодавства про працю як запорука процесу легалізації заробітної плати в Україні. *Наукові записки / Scientific Papers*. 2015. № 1 (50). С. 32-41.
2. Дубовик Т. А. Правова природа санкцій, що застосовують до суб'єктів первинного фінансового моніторингу. *Науковий вісник національної академії внутрішніх справ*. 2013. № 2. С. 44-50.
3. Дмитренко Е. С. Юридична відповідальність суб'єктів фінансового права у механізмі правового забезпечення фінансової безпеки України: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 592 с.
4. Іванський А. Й. Фінансово-правова відповідальність: теоретичний аналіз: монографія. Одеса: Юридична література, 2008. 504 с.
5. Усенко Р. А. Лук'янець Д.М. Фінансові санкції за законодавством України: монографія / за ред. Д. М. Лук'янець. Київ: Дакор, КНТ. 2007. 168 с.
6. Управління Держпраці: з першого січня 2018 року із зміною мінімальної зарплати зміниться і розмір фінансових санкцій. Хмельницька обласна державна адміністрація. 2018. URL: <http://www.adm-km.gov.ua/?p=31809> (дата звернення: 26.03.2018).
7. Кодекс законів про працю України / Затверджений Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради. 1971. № 50. (З подальшими змінами, внесеними згідно з Указами Президії ВР Української РСР, Законами Української РСР і Законами України). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.11.2018).
8. Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2017. № 295. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/295-2017-%D0%BF> (дата звернення: 02.11.2018).
9. Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2013. № 509. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF> (дата звернення: 03.10.2018).
10. Щодо строку давності для застосування фінансових санкцій за порушення трудового законодавства: лист Міністерства соціальної політики України від 05.01.2018. № 8/0/22-18/134. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2018/february/issue-4/1/article-34406.html> (дата звернення: 23.10.2018).
11. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV зі змінами та доповненнями. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 04.11.2018).
12. Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, зайнятість та працевлаштування інвалідів: Наказ Міністерства соціальної політики від 18.08.2017. № 1338. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1500-17> (дата звернення: 09.10.2018).
13. Види відповідальності за порушення трудового законодавства та оплати праці. Дебет-Кредит. 2018. URL: <https://dtk.com.ua/show/0sid064.html> (дата звернення: 16.10.2018).
14. Державна служба України з питань праці. Департамент з питань праці. Лист Держпраці від 25.01.2017. № 828/4.3/4.1-ДП-17. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN028026.html (дата звернення: 02.11.2018).
15. Щодо застосування фінансових санкцій за непроведення індексації заробітної плати та компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати: лист Держпраці від 19.05.2016. № 5548/4/4.3-ДП-16. URL: <http://vobu.ua/ukr/documents/item/lyst-derzhpratsi-ukrainy-vid-190516-r-5548-4-43-dp-16> (дата звернення: 02.11.2018).
16. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995. № 100. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF> (дата звернення: 04.10.2018).

17. Щодо відповідальності за непроведення коригування середньої заробітної плати: лист Міністерства соціальної політики України від 16.08.2016. № 1143/13/84-16. URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/pisma/minsocpolitiki/schodo-vidpovidalynosti-za-1022059.html> (дата звернення: 23.10.2018).
18. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996. № 504/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 28.10.2018).
19. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 28.10.2018).
20. Щодо фактичного допуску працівника до роботи без повідомлення Державної фіскальної служби: лист від 29.04.2016. № 5043/4/4.1-ДП-16. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN022146.html (дата звернення: 29.10.2018).
21. Щодо подання Повідомлення про прийняття працівника на роботу: лист від 03.08.2015. № 1364/24/21/01/2298-15. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN013429.html (дата звернення: 29.10.2018).
22. Про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Одеський апеляційний адміністративний суд. Ухвала від 07.06.2017. Справа № 815/675/17. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/74771819/> (дата звернення: 29.10.2018).
23. Відповідальність за порушення законодавства про працю з 1 січня 2018 року. Управління Держпраці у Тернопільській області. 2018. URL: <http://te.dsp.gov.ua/vidpovidalnist-za-porushennya-zakonodavstva-pro-pratsyu-z-1-sichnya-2018-roku/> (дата звернення: 02.10.2018).
24. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012. № 5067-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17> (дата звернення: 25.10.2018).
25. Кримінальний кодекс України. Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-1> (дата звернення 18.10.2018).

References:

1. Bezpalko I. R. Pidvyshchennia vidpovidalnosti za porushennia zakonodavstva pro pratsiu yak zaporuka protsesu lehalizatsii zarobitnoi platy v Ukraini. *Naukovi zapysky / Scientific Papers*. 2015. № 1 (50). S. 32-41.
2. Dubovyk T. A. Pravova pryroda sanktsii, shcho zastosovuiut do sub'ektiv pervynnoho finansovoho monitorynhu. *Naukovyi visnyk natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav*. 2013. № 2. S. 44-50.
3. Dmytrenko E. S. Yurydychna vidpovidalnist sub'ektiv finansovoho prava u mekhanizmi pravovoho zabezpechennia finansovoi bezpeky Ukrainy: monohrafiia. Kyiv: Yurinkom Inter, 2009. 592 s.
4. Ivanskyi A. Y. Finansovo-pravova vidpovidalnist: teoretychnyi analiz: monohrafiia. Odesa: Yurydychna literatura, 2008. 504 s.
5. Usenko R. A. Luk'ianets D.M. Finansovi sanktsii za zakonodavstvom Ukrainy: monohrafiia / za red. D. M. Luk'ianets. Kyiv: Dakor, KNT. 2007. 168 s.
6. Upravlinnia Derzhpratsi: z pershoho sichnia 2018 roku iz zminoiu minimalnoi zarplaty zminytsia i rozmir finansovykh sanktsii. Khmelnytska oblasna derzhavna administratsiia. 2018. URL: <http://www.adm-km.gov.ua/?p=31809> (data zvernennia: 26.03.2018).
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy / Zatverdzhenyi Zakonom № 322-VIII (322a-08) vid 10.12.1971. Vidomosti Verkhovnoi Rady. 1971. № 50. (Z podalshymy zminamy, vnesenymy zghidno z Ukazamy Prezydii VR Ukrainiskoi RSR, Zakonamy Ukrainiskoi RSR i Zakonamy Ukrainy). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (data zvernennia: 01.11.2018).
8. Deiaki pytannia realizatsii statti 259 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy ta statti 34 Zakonu Ukrainy "Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini". Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.04.2017. № 295. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/295-2017-%D0%BF> (data zvernennia: 02.11.2018).

9. Poriadok nakladennia shtrafiv za porushennia zakonodavstva pro pratsiu ta zainiatist naseleennia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.07.2013. № 509. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF> (data zvernennia: 03.10.2018).
10. Shchodo stroku давности dlia zastosuvannia finansovykh sanktsii za porushennia trudovoho zakonodavstva: lyst Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 05.01.2018. № 8/0/22-18/134. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ot/2018/february/issue-4/1/article-34406.html> (data zvernennia: 23.10.2018).
11. Hospodarskyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16.01.2003 № 436-IV zi zminamy ta dopovnenniamy. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (data zvernennia: 04.11.2018).
12. Pro zatverdzhennia form dokumentiv, shcho skladaiutsia pry zdiisnenni zakhodiv derzhavnogo nahliadu ta kontroliu za doderzhanniam zakonodavstva pro pratsiu, zainiatist naseleennia, zainiatist ta pratsevlashtuvannia invalidiv: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky vid 18.08.2017. № 1338. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1500-17> (data zvernennia: 09.10.2018).
13. Vydy vidpovidalnosti za porushennia trudovoho zakonodavstva ta oplaty pratsi. Debet-Kredyt. 2018. URL: <https://dtk.com.ua/show/0sid064.html> (data zvernennia: 16.10.2018).
14. Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi. Departament z pytan pratsi. Lyst Derzhpratsi vid 25.01.2017. № 828/4.3/4.1-DP-17. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN028026.html (data zvernennia: 02.11.2018).
15. Shchodo zastosuvannia finansovykh sanktsii za neprovedennia indeksatsii zarobitnoi platy ta kompensatsii hromadianam vtraty chastyny hroshovykh dokhodiv u зв'язku z porushenniam terminiv yikh vyplaty: lyst Derzhpratsi vid 19.05.2016. № 5548/4/4.3-DP-16. URL: <http://vobu.ua/ukr/documents/item/lyst-derzhpratsi-ukrainy-vid-190516-r-5548-4-43-dp-16> (data zvernennia: 02.11.2018).
16. Pro zatverdzhennia Poriadku obchyslennia serednoi zarobitnoi platy. Postanova Kabinetu Ministriv Ukraini vid 08.02.1995. № 100. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF> (data zvernennia: 04.10.2018).
17. Shchodo vidpovidalnosti za neprovedennia koryhuvannia serednoi zarobitnoi platy: lyst Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy vid 16.08.2016. № 1143/13/84-16. URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/pisma/minsocpolitiki/schodo-vidpovidalynosti-za-1022059.html> (data zvernennia: 23.10.2018).
18. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996. № 504/96-VR. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/504/96-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 28.10.2018).
19. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995. № 108/95-VR. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/108/95-%D0%B2%D1%80> (data zvernennia: 28.10.2018).
20. Shchodo faktychnoho dopusku pratsivnyka do roboty bez povidomlennia Derzhavnoi fiskalnoi sluzhby: lyst vid 29.04.2016. № 5043/4/4.1-DP-16. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN022146.html (data zvernennia: 29.10.2018).
21. Shchodo podannia Povidomlennia pro pryiniattia pratsivnyka na robotu: lyst vid 03.08.2015. № 1364/24/21/01/2298-15. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN013429.html (data zvernennia: 29.10.2018).
22. Pro vyznannia protypravnoiu ta skasuvannia postanovy pro nakladennia shtrafu. Odeskyi apeliatsiinyi administratyvnyi sud. Ukhvala vid 07.06.2017. Sprava № 815/675/17. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/74771819/> (data zvernennia: 29.10.2018).
23. Vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu z 1 sichnia 2018 roku. Upravlinnia Derzhpratsi u Ternopilskii oblasti. 2018. URL: <http://te.dsp.gov.ua/vidpovidalnist-za-porushennya-zakonodavstva-pro-pratsyu-z-1-sichnya-2018-roku/> (data zvernennia: 02.10.2018).

24. Pro zainiatist naseleattia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012. № 5067-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17> (data zvernennia: 25.10.2018).

25. Kryminalnyi kodeks Ukrainy. Zakon vid 05.04.2001 № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-1> (data zvernennia 18.10.2018).