

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ

**ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ І ПРАКТИКА ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ Й
АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ
АГРОБІЗНЕСУ ТА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ: НОВІ РЕАЛІЇ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Херсон – 2020

УДК 336.221:338.43

О-16

*Рекомендовано до друку Вченою радою ДВНЗ
«Херсонський державний аграрний університет»
(протокол №8 від 28 травня 2020 р.)*

Рецензенти:

- Крюкова Ірина
Олександрівна** - доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри обліку і оподаткування, Одеський державний аграрний університет
- Маренич Тетяна
Григорівна** - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри обліку та аудиту Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка
- Плаксієнко
Валерій Якович** - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри бухгалтерського обліку Полтавської державної аграрної академії

О-16 Теорія, методологія і практика обліку, оподаткування й аналізу виробничо-економічної діяльності суб'єктів агробізнесу та сільських територій: нові реалії та перспективи в умовах інтеграційних процесів: [колективна монографія] / за заг. ред. Мармуль Л. О. — Херсон: Айлант, 2020. — 332 с.

У колективній монографії розглядаються теоретичні та практичні основи сучасних технологій та майбутнє обліку і оподаткування діяльності підприємств різних галузей економіки в умовах євроінтеграційних процесів, проаналізовано проблемні аспекти та перспективи розвитку контрольно-аудиторської діяльності, досліджено основні тенденції модернізації економіки і стимулювання економічної активності суб'єктів агробізнесу та сільських територій в контексті адаптації до світового розвитку.

Видання передбачене для науковців і практиків у сфері бухгалтерського обліку і оподаткування, контрольно-аудиторської діяльності, агробізнесу, керівників і фахівців підприємств, здобувачів закладів вищої освіти.

УДК 336.221:338.43

ISBN 978-966-630-261-1

© Мармуль Л. О., 2020

ПЕРЕДМОВА		
(Ю.Є. Кирилов, д.е.н., професор, ректор, Л.О. Мармуль, д.е.н., професор кафедри обліку і оподаткування, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....		6
РОЗДІЛ 1		
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА МАЙБУТНЄ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ РІЗНИХ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....		7
1.1	Способи та методи податкового контролю як інструменти виявлення податкових правопорушень (Пристемський О.С. д.е.н., професор, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	7
1.2	Теоретичні і практичні аспекти оподаткування сільськогосподарських підприємств (Новак Н.П. д.е.н., доцент, Богатчук О.П. здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	24
1.3	Розвиток підходів до формування консолідованої звітності (Саун А.Ж. к.е.н., доцент, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	36
1.4	Теорія і практика обліку розрахунків за виплатами працівникам (Скрипник С.В. к.е.н., доцент, Зотова І.В. здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна.....	48
1.5	Особливості обліку запасів підприємства на основі вітчизняних та міжнародних стандартів (Пристемський О.С. д.е.н., професор, Супрун Я.С. здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).	66
РОЗДІЛ 2		
ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОНТРОЛЬНО-АУДИТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....		80
2.1	Обліково-аналітичні процедури аудиту оборотних активів малих підприємств (Мармуль Л. О. д.е.н., професор, Стеценко І.І. здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	80
2.2	Комерційна розвідка на підприємстві: поняття, суть, вимоги до персоналу (Перезовова І.В. д.е.н., професор, Максименко Т.О. аспірант кафедри підприємництва та маркетингу, Мізерак А.Б. магістр з підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Душутін А. П., м. Івано-Франківськ, Україна).....	95

2.3	Сучасні теоретичні та методологічні аспекти аудиту (Рагуліна І.І. к.е.н., доцент, Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва, Рагуліна М.М. перекладач, бюро перекладів «Еталон», м. Харків, Україна).....	113
2.4	Організація внутрішньогосподарського контролю розрахунково-касових операцій (Коваль С.В. к.е.н., доцент, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	133
2.5	Теоретичні та організаційні основи податкового контролю в Україні (Круковська О.В. к.е.н., доцент, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	148
2.6	Порядок здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю: новації та зміни (Шепель І.В. к.е.н., доцент, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	162
РОЗДІЛ 3 МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ І СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ СУБ'ЄКТІВ АГРОБІЗНЕСУ ТА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ ДО СВІТОВОГО РОЗВИТКУ		177
3.1	Інструменти управління соціально-економічною безпекою агропідприємств (Антошкіна Л.І. д.е.н., професор, Антошкін В.К. д.е.н., доцент, Рунчева Н.В. д.е.н., професор, Бердянський університет менеджменту і бізнесу м. Бердянськ, Україна).....	177
3.2	Підвищення економічної ефективності підприємств в умовах євроінтеграційних процесів (Мохненко А.С. д.е.н., професор, Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна).....	187
3.3	Методичні засади економічної оцінки конкурентоспроможності галузей тваринництва (Пилипенко К. д.е.н, доцент, Полтавська державна аграрна академія м. Полтава, Україна).....	201
3.4	Вплив інвестиційного клімату на формування фінансових та інвестиційних потоків аграрних підприємств (Боровік Л.В. д.е.н., доцент, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	213
3.5	Економіко-географічний аналіз динаміки розвитку сільського господарства херсонської області та його модернізація в умовах євроінтеграційних процесів (Бабушкіна Р. О. к. с.-г. н., доцент, Мельниченко С. Г. здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», м. Херсон, Україна).....	228
3.6	Гендерні аспекти сільського розвитку (Карташова О.Г. к.е.н., доцент, ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет», Губа М.І. к.е.н., доцент, Херсонський національний технічний університет, м. Херсон, Україна).....	242

2.6 Порядок здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю: новації та зміни

Питання відповідальності у сфері оплати праці цікавить багатьох власників бізнесу, а також керівників підприємств і бухгалтерів, особливо у світлі серйозних змін у законодавстві та посилення санкцій. Питання відповідальності за організацію оплати праці та її контроль-облікове забезпечення завжди відзначалися актуальністю та були у центрі уваги вітчизняних науковців. Зокрема, проблеми обліку і контролю оплати праці досліджувались рядом вчених Ф. Бутинцем, М. Коцупатрим, В. Лінником, М. Огійчуком, Л. Паненко, В. Плаксієнком, М. Пушкарем, П. Саблуком, В. Сопко та ін.

З моменту набуття чинності постановою Кабінету Міністрів України №1132 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від 31 грудня 2019 року, був затверджений Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю [1]. Цим Порядком була модифікована, діюча до цього часу, процедура здійснення державного контролю за дотриманням норм законодавства про працю тими юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю.

Порядок [1] визначає основну форму контролю - інспекційне відвідування, що за своєю суттю є позаплановими заходами. Причому проведення контрольних заходів по дотриманню трудового законодавства здійснює Державна служба України з питань праці (Держпраці) й виконавчі органи міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин), делегуючи свої повноваження посадовим особам, яким видаються для цього службові посвідчення. До таких контрольних повноважень інспекторів праці від органів місцевого самоврядування відносять лише виявлення неоформлених працівників та контроль у сфері оплати праці.

Підстави для проведення інспекційного контролю залишилися незмінними (рис. 1).

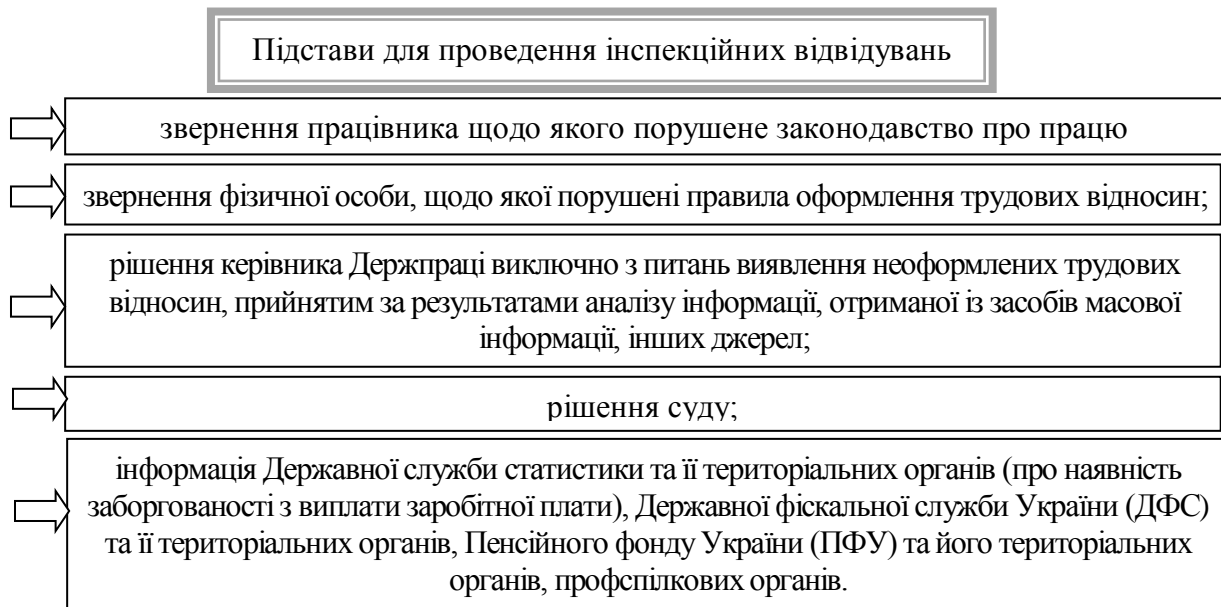


Рис. 1. Підстави для проведення інспекційного контролю

Як позитивну новацію слід відзначити виключення з переліку такої інформації відомостей від ДФС про роботодавців, які мають заборгованість із єдиного соціального внеску. Крім того, конкретизований пункт щодо даних Пенсійного фонду України про роботодавців, які нараховують зарплату працівникам у меншому розмірі за мінімальний, що є підставою для перевірки. Наразі встановлена межа в 30 і більше відсотків кількості таких працівників, чого раніше не вказували.

Водночас Порядок [1] розширює і перелік підстав для візиту інспектора праці, до яких віднесені наступні: за дорученням Прем'єр-міністра України; за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; за запитом народного депутата; у разі невиконання вимог припису інспектора Держпраці.

Також може слугувати підставою для інспекційного відвідування факт надання повідомлення посадових осіб органів державного нагляду (контролю), правоохоронних органів про виявлення під час виконання своїх повноважень ознаки порушень законодавства про працю, але лише у частині неоформлення

та/або порушення порядку оформлення трудових відносин.

Поряд із зазначеним, інспекційні відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин мають проводитися тоді, коли Держпраці отримало інформацію про:

- невідповідність кількості працівників обсягам виробництва (виконаним роботам, наданим послугам) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності; факти порушення законодавства про працю, виявлені під час виконання повноважень – від ДФС та її територіальних органів;

- фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця понад рік, роботодавців, у яких 30 і більше відсотків фізичних осіб працюють на умовах цивільно-правових договорів – від ПФУ та його територіальних органів.

Отже, найбільшого ризику можуть зазнати ті роботодавці, що використовують працю фізичних осіб на умовах цивільно-правових договорів та переукладають такі договори упродовж року. Причому ситуація, коли кількість осіб, працюючих на цивільно-правових умовах становить більше 30 відсотків працівників підприємства, буде особливо ризикованою [2].

Наступними новаціями, що були внесені до Порядку [1], є надання права інспекторам праці під час проведення інспекційних відвідувань самостійно та в будь-яку годину доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, у яких використовують найману працю для виявлення неоформлених трудових відносин. Хоча профільний Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» не передбачає жодних раптових перевірок з боку Держпраці.

Про таке інспекційне відвідування інспектор праці може повідомити об'єкт відвідування або уповноваженій ним посадовій особі за умови, якщо таке повідомлення може завдати шкоди інспекційному відвідуванню. Тому підприємства мають бути готовими до раптових перевірок без попередження від органів Держпраці з пошуку прихованих трудових відносин, особливо коли

такими підприємствами широко використовуються послуги фізичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Інформацію про включення підприємства до графіків планових перевірок державних органів нагляду та контролю можна отримати за допомогою сервісу CONTR AGENT від ЛІГА:ЗАКОН. Водночас можна перевірити й інформацію щодо сплати податків контрагентами та можливе їх включення до санкційних списків України, ЄС, США та інших країн.

При підготовці до можливих перевірок бізнес має ознайомитися із порядком доступу інспектора на підприємство для такої перевірки. Якщо раніше для проведення інспекційного відвідування інспектору достатньо було пред'явити службове посвідчення, то тепер окрім цього на вимогу об'єкта відвідування інспектор повинен пред'явити направлення на його проведення і зробити запис в журналі реєстрації перевірок. Реалізація такого права може виявитися дуже корисною, оскільки у направленні можна побачити підставу проведення інспекційного відвідування та встановити коло питань, для з'ясування яких направлено інспектора. На жаль, непред'явлення направлення або відмова зробити запис у журналі не несуть жодних негативних для інспектора наслідків та не дають права не допустити його до відвідування.

Також передбачена можливість залучення інспектором інших державних органів (наприклад, ДФС) і правоохоронних органів до проведення відвідування, якщо, на його думку, є ознаки кримінального правопорушення.

Порядком [1] встановлена тривалість інспекційного відвідування чи невиїзного інспектування для всіх підприємств, яка не має перевищувати 10 робочих днів, але немає розмежування строків для різних суб'єктів підприємництва. До прийняття змін строки контрольних заходів були меншими для суб'єктів мікро- та малого підприємництва - 2 робочих дні. Більше того, такий загальний строк не співвідноситься з положеннями Закону, оскільки відповідно до останнього строк здійснення планового заходу не може перевищувати 10 робочих днів, а щодо суб'єктів мікро-, малого підприємництва - 5 робочих днів, для позапланових заходів такі строки становлять 10 та 2 робочих дні відповідно.

У результаті проведеного інспектування має оформлятися акт у двох примірниках та надаватися на підпис роботодавцю в останній день інспекційного відвідування. Іншим документом, який може бути складено за результатами перевірки, є припис на усунення порушень, який є обов'язковим до виконання у встановлений строк.

Однак складені документи ще не свідчать про притягнення роботодавця до відповідальності. Так, у разі усунення порушень, вказаних у приписі, у встановлений строк, жодні заходи до роботодавця не застосовуються. Штрафи будуть накладатися тільки тоді, коли суб'єкт господарювання не виконає припис та не усуне порушення щодо несвоечасній та не у повному обсязі виплаті заробітної плати чи/або недодержанні мінімальних гарантій в оплаті праці.

Якщо ж у ході перевірки інспектором були виявлені неоформлені працівники, то заходи примусу будуть застосовуватися одночасно із винесенням припису, незалежно від факту усунення даних недоліків у майбутньому. За новими правилами, за результатами інспекційного відвідування складається акт перевірки і, в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю, припис щодо їх усунення.

Припис виноситься об'єкту відвідування не пізніше ніж протягом наступного робочого дня після підписання акту, а в разі наявності зауважень - наступного дня після їх розгляду. Зауваження до акту може надаватися об'єктом відвідування не пізніше 3 робочих днів із дня, що настає за днем підписання акту. Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.

У приписі зазначають строк його виконання. Сам Порядок [1] не містить конкретного строку, відповідно його визначення відноситься до дискреції посадових осіб Держпраці. У разі встановлення строку більше ніж три місяці у приписі визначається графік та заплановані заходи щодо усунення виявлених порушень з відповідним інформуванням інспектора праці згідно з визначеною у приписі періодичністю.

Припис або вимога інспектора праці можуть бути оскаржені у 10-денний та 1-денний строк із дати їх отримання до керівника або заступника керівника відповідного територіального органу Держпраці. Якщо подано в установлений строк скаргу, то вона тимчасово припиняє виконання припису чи вимоги інспектора праці. На час її розгляду інспекційне відвідування призупиняють. Перевірка виконання припису можлива лише після спливу строків, зазначених для його виконання. Якщо об'єкт відвідування не надав відповіді або надав її в обсязі, недостатньому для підтвердження факту виконання припису, проводитимуть інспекційне відвідування [1]. Тобто, процедура накладення штрафу з боку Держпраці відповідно до Порядку [1] є наступною:

- · проведення перевірки;
- · складання акту;
- · складання припису щодо усунення порушень вимог законодавства про працю;
- · встановлення строку виконання припису;
- · повторна перевірка;
- · накладення штрафу - у разі неусунення порушень вимог законодавства.

Незважаючи на те, що багато положень Порядку не є новими для бізнесу, він передбачає певне послаблення регуляторного тиску на підприємства, які використовують найману працю. На жаль, деякі недоліки та двозначності нової процедури перевірок надають простір для можливих зловживань з боку контролюючих органів. Таким чином, дієвість Порядку та його вплив на бізнес будуть залежати від практики застосування Порядку органами Держпраці та відповідної судової практики (в першу чергу, результатів оскарження Порядку як такого, яке наразі триває в суді першої інстанції).

На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна [3]. При цьому такі види відповідальності будуть застосовуватися незалежно один від одного. Слід зазначити, що саме на підставі результатів перевірки Держпраці посадових осіб може бути притягнуто до адміністративної та

кримінальної відповідальності, а саме підприємство - до фінансової відповідальності.

Посадову особу, яка винна у порушенні трудового законодавства або оплати праці може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Згідно зі ст. 41 та ст. 147 КЗпП, видів дисциплінарної відповідальності є два - догана або звільнення [4]. Також у таких випадках на посадових осіб підприємств поширюється й матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків. Відповідно до частини першої ст. 147-1 КЗпП право застосування дисциплінарного стягнення, а отже, і догани, надається тому органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника. На підприємстві право прийняття та звільнення працівників надається керівникові відповідно до статуту підприємства та укладеного з ним трудового договору (контракту). А це означає, що керівник підприємства завжди має право застосовувати дисциплінарне стягнення до будь-якого працівника цього підприємства, який вчинив дисциплінарний проступок. Працівника не можна притягнути до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, якщо:

- він діяв у стані крайньої необхідності;
- його дії віднесено до категорії нормального виробничо-господарського ризику, оскільки такі дії не є протиправними.

Але якщо внаслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків підприємство втратило можливість одержати заплановані прибутки, то такого працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності за вчинення відповідних винних і неправомірних діянь, що призвели до такої матеріальної шкоди. Хоча до матеріальної відповідальності за цю шкоду його не можна притягнути відповідно до частини четвертої ст. 130 КЗпП. Отже, до керівників підприємства як найманих працівників дисциплінарну та матеріальну відповідальність має право застосовувати той орган, який відповідно до законодавства і статуту приймає керівника на роботу. Це може бути:

міністерство чи інший орган, який здійснює управління державним або комунальним майном; власник приватного підприємства; збори учасників господарського товариства тощо (рис.2).

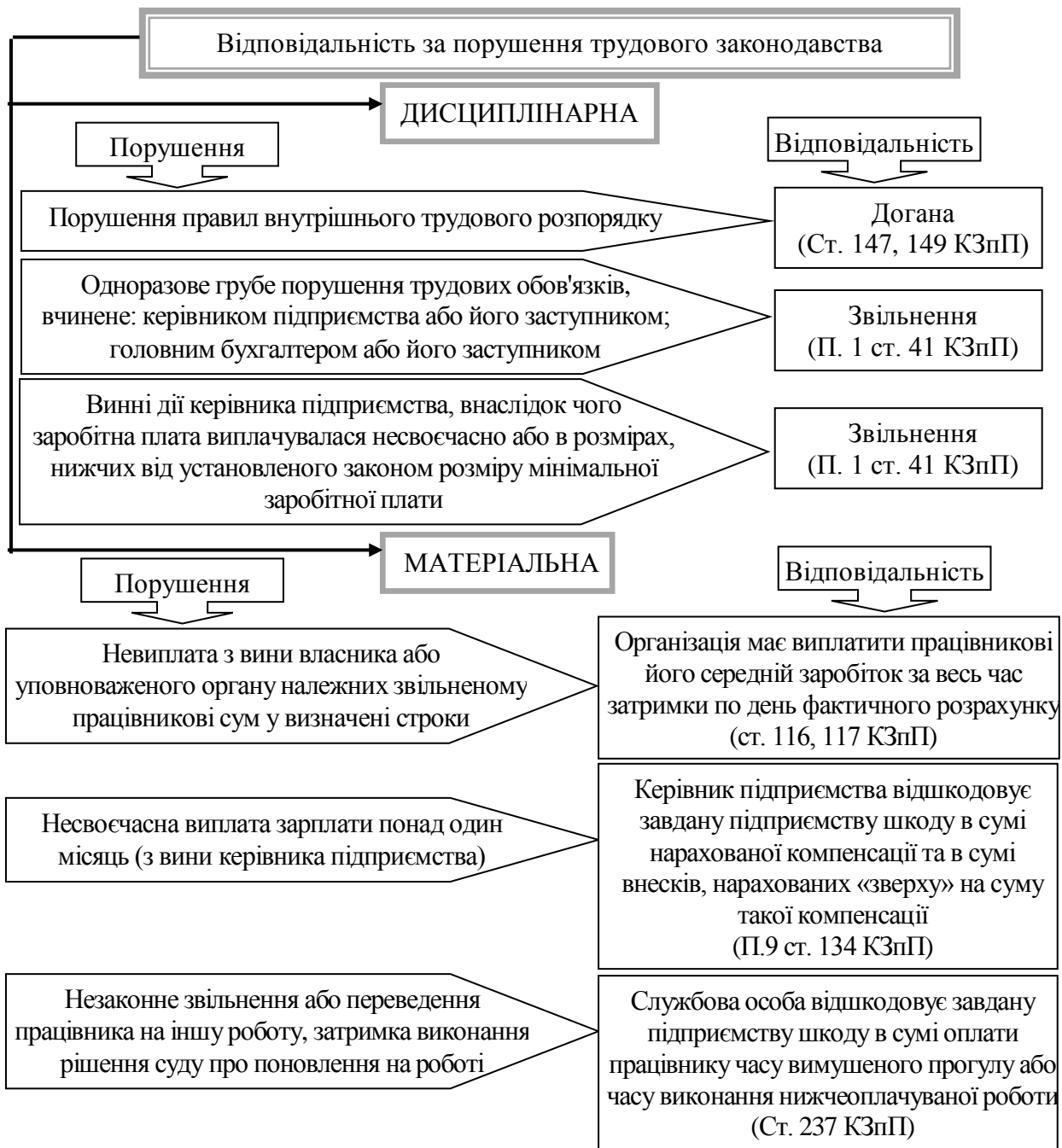


Рис. 2. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність за порушення трудового законодавства України у 2020 р.

Інспектор органу Держпраці під час перевірки роботодавців виписує і направляє до суду протокол постанови про накладання адміністративного штрафу, який і служить підставою для рішення суду.

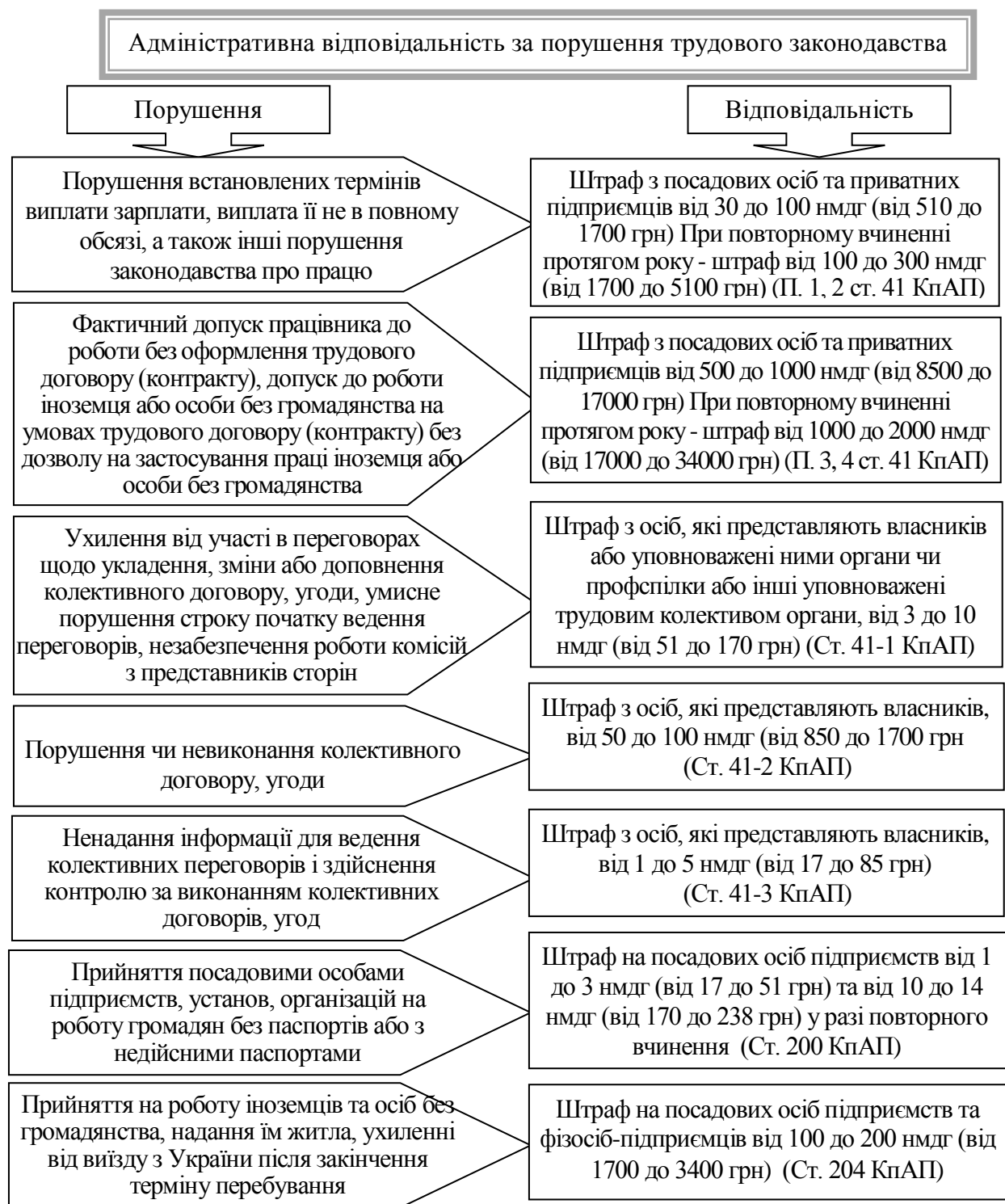


Рис. 3. Адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства України у 2020 р.

Звертаємо увагу, що адміністративна відповідальність за наведені нижче правопорушення настає лише за умови, що характер цих порушень не тягне за собою кримінальної відповідальності. Тобто якщо в діях відповідних посадових

осіб нема ознак злочину. До адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств, а також фізосіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, може бути притягнуто на підставі ст. 41 КпАП [5]. Адміністративна відповідальність накладається на підставі рішення суду на посадових осіб підприємства (рис. 3).

Також відповідно до ст. 265 КЗпП до підприємств або фізосіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, застосовується відповідальність у вигляді фінансової санкції (штрафу). Нова редакція ст. 265 КЗпП набула чинності 1 січня 2017 р. і передбачає нові штрафи для юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців за порушення трудового законодавства.

Штраф нараховують за результатами перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця представниками органу Держпраці, 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 р. №295.

Слід звернути увагу, що ст. 265 КЗпП не зазначено строків давності для притягнення суб'єктів господарювання до фінансової відповідальності. Наказом Мінсоцполітики від 18.08.2017 р. №1338 затверджено форму постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами Держпраці за порушення законодавства про працю та зайнятість населення.

Право застосовувати зазначені санкції надане Голові Держпраці, його заступникам, начальникам управлінь та відділів Держпраці з заступниками, начальникам територіальних органів Держпраці і їх заступникам. В цьому напрямі Держпраці притримується дуже принципової позиції, а саме: роботодавець-порушник повинен нести відповідальність відповідно до вимог закону. Тому роботодавці мають знати і бути готовими до того, що в разі ігнорування прав своїх працівників їм доведеться платити значно більше коштів, оскільки сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Фактичний допуск одного працівника до роботи без трудового договору (без наказу) може коштувати 158690 грн (141690 грн + 17000 грн) + виплата

такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді.

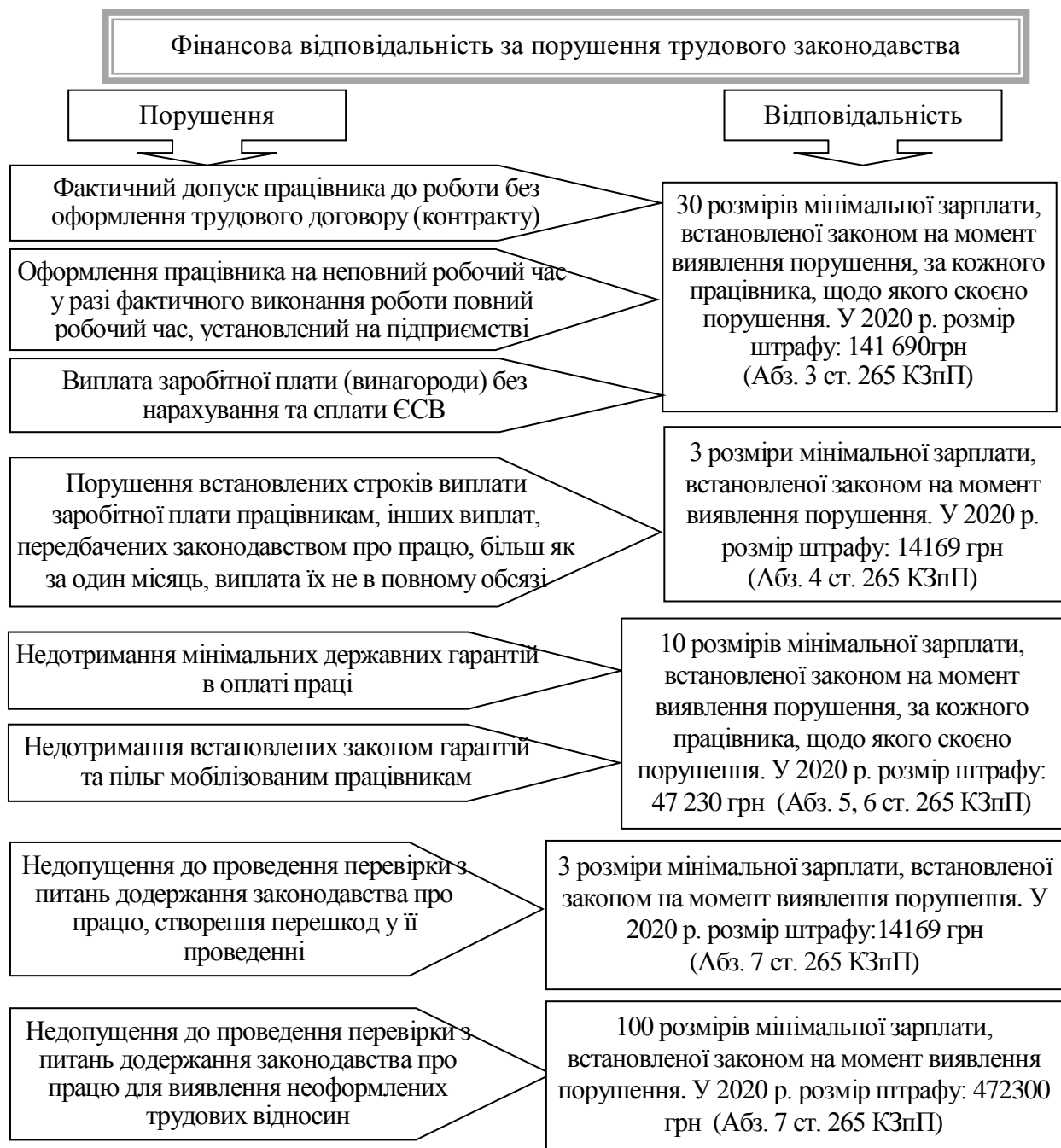


Рис. 4. Фінансова відповідальність за порушення трудового законодавства України у 2020 р.

Підприємству треба приділити велику увагу правильному оформленню наказів про прийняття працівників на роботу, оскільки за можливе визнання недійсного наказу підприємству загрожує штраф у 141690 грн, а якщо наказ оформлений

правильно, але підприємство несвоєчасно повідомило фіскальну службу про прийняття працівника на роботу, то таке порушення коштуватиме підприємству 4723 грн. (рис.4). Поряд із зазначеним, передбачена і адміністративну відповідальність керівника підприємства за фактичний допуск працівника без трудового договору згідно ст. 41 КУпАП у розмірі від 8500 грн до 17000 грн.

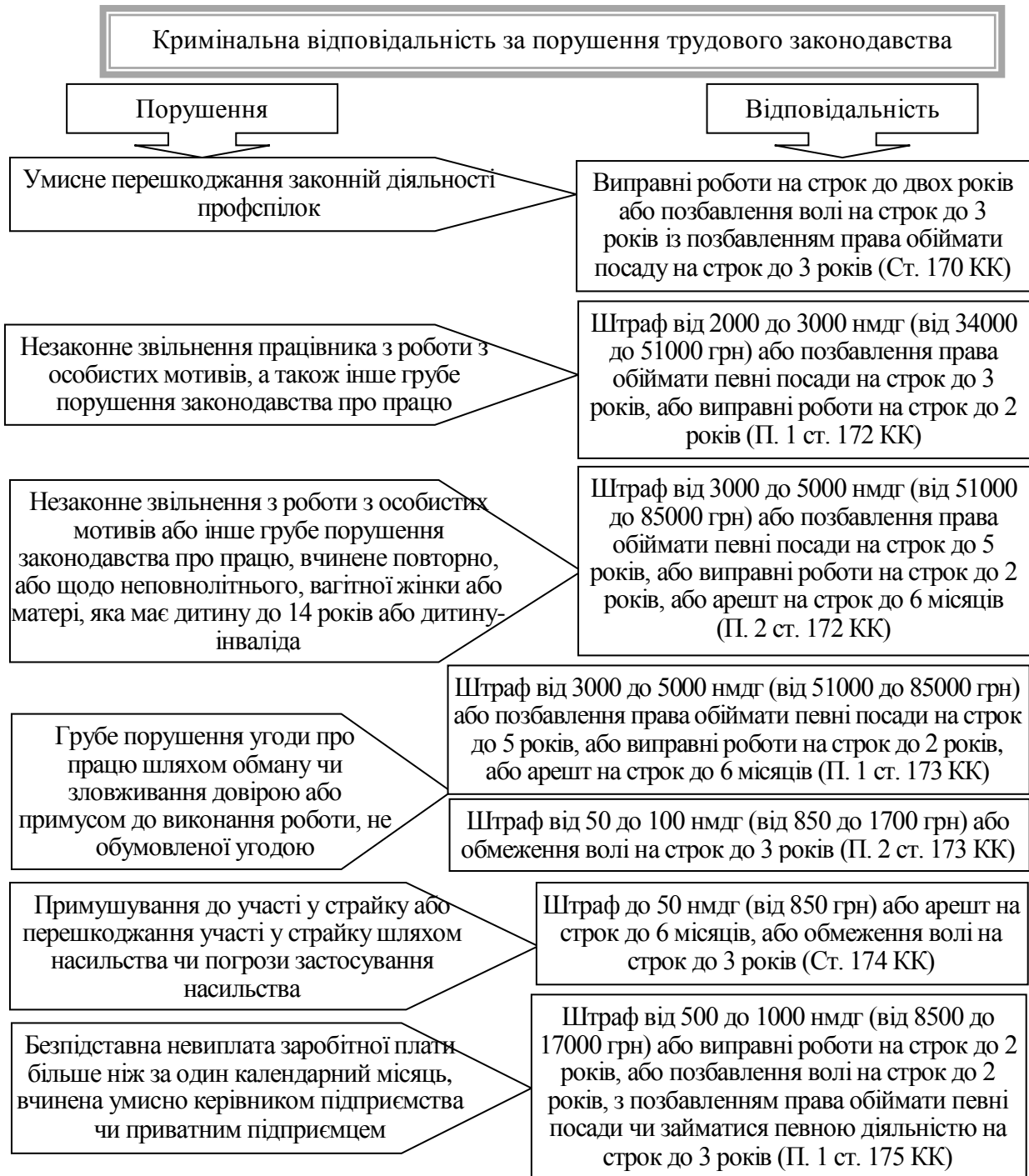


Рис. 5. Кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства України у 2020 р.

При отриманні звернення від працівників про скоєння злочину посадових осіб або на підставі акту перевірки органу Держпраці згідно ч. 1 ст. 216 КПК слідчі органи МВС проводять розслідування кримінальної справи у загальному порядку. Судові органи безпосередньо приймають рішення щодо притягнення до кримінальної відповідальності таких осіб. Розглянемо види кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства та питань оплати праці (рис.5).

Досліджуючи трудові права працівників як об'єкт злочину та кримінально-правової охорони, одним із надзвичайно важливих завдань є вивчення і врахування досвіду держав Європейського Союзу у цій сфері як у частині захисту засобами кримінального права, так і в частині міжгалузевого правового взаємозв'язку трудового та кримінального права.

У Кримінальному кодексі Польщі злочини, об'єктом яких є трудові права найманих працівників, встановлені в окремо виділеному розділі XXVIII під назвою «Злочини проти прав осіб, що здійснюють найману працю» Це свідчить про те, що законодавець у Польщі визнає важливість захисту трудових прав найманих працівників, чого не можна сказати про Україну, оскільки в українському КК злочини проти трудових прав розпорочені по різних розділах його Особливої частини. У будь-якому випадку виокремлення у кримінально правовому законодавстві злочинів проти трудових прав в окремий розділ надає системності в підході до кримінально-правового захисту трудових прав, формує певну ідеологію захисту

Куцевич М.П. [8] стверджує, що кримінальне законодавство Польщі не обмежує суб'єктний склад злочину певними формальними вимогами з огляду на посаду чи формально визначені повноваження. З огляду на це можемо констатувати, що відповідний підхід у більшій мірі захищає права найманого працівника, так як у ряді випадків керівник підприємства делегує повноваження із забезпечення трудових прав найманих працівників іншим особам, які теж є працівниками.

Наступна ст. 219 КК Польщі встановлює також відповідальність за порушення вимог законодавства про соціальне страхування, незважаючи на наявність згоди працівника на те. Воно полягає у ненаданні відомостей або наданні неправдивих відомостей, які впливають на право працівника на соціальне забезпечення та його розмір. За відповідний злочин передбачено штраф, обмеження або позбавлення волі строком до двох років. Як бачимо, у питаннях соціального забезпечення кримінально-правове законодавство Польщі є доволі суворим. На відміну від українського законодавства, воно не передбачає певної великої шкоди чи значних розмірів недоотримання соціальних внесків на загальнообов'язкове пенсійне чи соціальне страхування найманих працівників. Цей підхід є доволі позитивним і може бути запровадженим в Україні, адже сплата страхових внесків нерозривно пов'язана з офіційним оформленням зайнятості та виплатою заробітної плати у повному розмірі.

Аспекти захисту трудових прав працівників у Франції розглядалися Д.О. Новіковим [9, с.69]. Так, Кримінальним кодексом Франції встановлено відповідальність за дискримінацію (статті 255-1, 255-2 КК Франції), зокрема і таку, що стосується трудових правовідносин. Так, дискримінація під час прийняття на роботу чи звільнення з підстав дискримінації тягне за собою покарання у вигляді до трьох років ув'язнення та штрафу у розмірі 45 000 євро. При цьому покарання може бути збільшеним за наявності кваліфікуючих обставин. Однак слід підкреслити, що кримінальне законодавство Франції, будучи доволі комплексним і чітким, встановлює певні винятки, відповідно до яких відповідальність за дискримінацію у трудових правовідносинах не настає. Так, відповідно до ст. 225-3 КК Франції кримінально-правове регулювання ст. 225-2 не застосовується до випадків: дискримінації з приводу стану здоров'я, якщо вона здійснена з метою недопущення небезпеки смерті, небезпеки для здоров'я, втрати працездатності чи інвалідності, за винятком підстав генетичної схильності до хвороб певного типу.

Запозичити досвід Франції щодо дискримінації у сфері трудових правовідносин у частині деталізації винятків, під час яких відсутній склад злочину

у трудових правовідносинах. Більше деталізувати та диференціювати положення кримінального й адміністративного законодавства, якими охоплюються більшість можливих порушень трудових прав найманих працівників. Запровадити систему жорстких санкцій за приховування трудових правовідносин, які встановлені законодавством Франції.

Список використаних джерел:

1. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю. постанова №1132 від 04.12.2019 р./ *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP190823?an=1> (дата звернення 07.03.2020 р.)
2. Новий порядок перевірок Держпраці: що очікувати бізнесу в 2020 році. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/192524_noviy-poryadok-perevrok-derzhprats-shcho-ochkuvati-bznesu-v-2020-rots (дата звернення 07.03.2020 р.)
3. Відповідальність за порушення трудового законодавства та оплати праці. URL: <https://services.dtki.ua/catalogues/penalty/15> (дата звернення 05.03.2020 р.)
4. Кодекс законів про працю України (КЗпП) від 18.03.2015 № 259-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 05.03.2020 р.)
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення (КпАП): 218-VIII *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення 05.03.2020 р.)
6. Кримінальний кодекс України (КК) від 02.03.2015 № 218-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 05.03.2020 р.)
7. Кримінально-процесуальний кодекс України (КПК) від 13.02.2020 № 233-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення 05.03.2020 р.)
8. Куцевич М.П. Зарубіжний досвід захист трудових прав працівника засобом кримінального права. *Visegrad journal of human rights*. 2015. №6/2. р. 88-91.
9. Новіков Д.О. Політико-правові аспекти реформування трудового права Франції. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*. Харків, 2017. Вип. 27. С. 69-76.

Наукове видання

**ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ І ПРАКТИКА ОБЛІКУ,
ОПОДАТКУВАННЯ Й АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧО-
ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ АГРОБІЗНЕСУ ТА
СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ: НОВІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В
УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

ISBN 978-966-630-261-1

За загальною редакцією д.е.н., професора Л.О. Мармуль
Відповідальний за випуск – А.Ж. Сакун
Технічний редактор – Дудченко С.Г.

Віддруковано з готових оригінал-макетів.
Підписано до друку 29.05.2020 р. Формат 60 x 84 1/16.
Папір офсетний. Друк різнографія. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 20,75. Наклад 300 прим.

Віддруковано в ТОВ “Айлант”,
73000, Україна, м. Херсон, пров. Пугачова, 5/20.
Свідоцтво про реєстрацію ХС №1 від 20.08.2000 р.
Тел.: 050-396-08-91.