



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І
ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Національний план дій із подолання незадекларованої праці в Україні

Проект
(зі змінами, запропонованими
Міністерством соціальної політики
та Державною службою України з питань праці,
внесеними 10 грудня 2018)

Серпень 2018 р.

ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

Цей звіт підготовлений за сприяння Європейського Союзу. За його зміст відповідають виключно його автори, і він у жодному разі не може розглядатися як такий, що відображає точку зору Європейського Союзу.

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП та відповідають практиці ООН, та подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, виражені у підписаних авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро *праці*.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

СКОРОЧЕННЯ

ВРУ	Верховна Рада України
ДАЕУ	Державне агентство з питань електронного урядування України
Держпраці	Державна служба України з питань праці
Держстат	Державна служба статистики України
ДМС	Державна міграційна служба України
ДРС	Державна регуляторна служба України
ДСЗ	Державна служба зайнятості України
ДФС	Державна фіскальна служба України
ЄК	Європейська Комісія
ЄС	Європейський Союз
ІКТ	Інформаційні та комунікаційні технології
КМІС	Київський міжнародний інститут соціології
КМУ	Кабінет Міністрів України
КР	Кінцевий результат
МВ	Меморандум про взаєморозуміння
МВС	Міністерство внутрішніх справ України
Мінекономрозвитку	Міністерство економічного розвитку і торгівлі України
Мін'юст	Міністерство юстиції України
Мінфін	Міністерство фінансів України
МІП	Міністерство інформаційної політики України
МНК	Міжгалузева наукова комісія
МОН	Міністерство освіти і науки України
МОП	Міжнародна організація праці
МСП	Міністерство соціальної політики України
НАНУ	Національна академія наук України
НАПНУ	Національна академія педагогічних наук України
НаУКМА	Національний університет «Києво-Могилянська академія»

НП	Незадекларована праця
НСМіОНП	Національна система моніторингу та оцінки НП
НУО	Неурядова організація
ОМС	Орган місцевого самоврядування
ОР	Організації роботодавців
ОРС	Обстеження робочої сили
ПД	Національний план дій із подолання незадекларованої праці в Україні
ПКР	Показник кінцевого результату
ППР	Показник проміжного результату
ПР	Проміжний результат
ПС	Профспілки
ПСР	Показник стратегічного результату
ПФУ	Пенсійний фонд України
РГ	Робоча група
СОНПУ	Соціологічне обстеження «Незадекларована праця в Україні»
СР	Стратегічний результат
ФСС	Фонд соціального страхування України
ЦОВВ	Центральні органи виконавчої влади

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ.....	3
ЗМІСТ	5
ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ	6
РЕЗЮМЕ	7
I. ОГЛЯД СИТУАЦІЇ З НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЮ ПРАЦЕЮ В УКРАЇНІ	9
II. ЛОГІЧНА СТРУКТУРА ПЛАНУ ДІЙ	12
III. СТРАТЕГІЧНА МАТРИЦЯ СЕГМЕНТІВ.....	19
IV. СТРАТЕГІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ	21
V. ЗАХОДИ З ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ	23
A. ЗАХОДИ ЗІ СПРИЯННЯ ДОДЕРЖАННЮ ЗАКОНОДАВСТВА.....	25
1. ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ	26
1.1. Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства.	26
1.2. Створити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності.....	28
1.3. Запровадити більш гнучкі види трудових договорів.	30
1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.	32
1.6. Включити положення Рекомендації МОП № 198 (про трудові правовідносини) у трудовий кодекс.....	36
1.7. Передбачити обов'язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможливлює відстеження.	39
1.8. Запровадити національну систему оцінювання та моніторингу НП.....	41
1.9. Покращити інформування і технічне консультування з питань НП.	44
1.10. Передбачити у законодавстві обов'язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт і запровадити юридичну презумпцію на випадок відсутності такого повідомлення	47
2. Коригувальні ЗАХОДИ.....	50
2.1. Здійснити активні заходи з працевлаштування.....	50
2.2. Створити бюро з підтримки процесу формалізації.	53
2.3. Запровадити «системи ваучерів на послуги».	56
2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг.	59
3. ЗАХОДИ З ФОРМУВАННЯ ПРИХИЛЬНОСТІ ДО СПЛАТИ ПОДАТКІВ	62
3.1. Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП.	62
3.2 – Регулярно висвітлювати та публікувати новини про НП, заходи, вжиті для боротьби з нею та їх головні результати.	66
3.3. Актуалізувати теми, що стосуються НП, у навчальних програмах загальноосвітніх шкіл і закладів професійної освіти.	70
3.4. Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.....	73
3.5. Розпочати процес «трудової сертифікації» з питань НП.....	75
B. ЗАХОДИ ЗІ СТРИМУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ.....	79
4. ЗАХОДИ З ПОКРАЩЕННЯ ВИЯВЛЕННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ	80
4.1. Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці.	80
4.2 - Наділити українських інспекторів праці повноваженнями, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129.	82

4.3. Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП.....	86
4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та у неробочий час.....	89
4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику.....	92
4.6. Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних.....	95
4.7. Держпраці запроваджує ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування з НП.....	98
4.8. Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП.....	101
4.9. Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП.....	103
4.10. Поширити юридичну сферу охоплення та компетенції інспекції праці на незареєстрованих роботодавців.....	105
5. ЗАХОДИ З УДОСКОНАЛЕННЯ САНКЦІЙ.....	107
5.1. Удосконалити методичу обчислення розміру штрафів.....	107
5.2. Запровадити належні додаткові санкції, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.....	111
5.3. Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недодержаного зобов'язання.....	114
5.4 - Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП.....	116
5.5. Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів для включення виявлених незадекларованих працівників у штат.....	120
5.6. Криміналізувати перешкоджання діям інспекторів праці.....	124
5.7. Передбачити презумцію правильності рішень інспектора праці.....	126
VI. МОНІТОРИНГ І ОЦІНКА.....	129
A. ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ.....	131
B. ПРОМІЖНІ РЕЗУЛЬТАТИ.....	138
C. КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ.....	141
ДОДАТКИ.....	143
ДОДАТОК I. ПЕРЕЛІК ЗАХОДІВ, СТРАТЕГІЧНИХ ЗАХОДІВ І ОЧІКУВАНОГО ВПЛИВУ.....	145
ДОДАТОК II. ПЕРЕЛІК ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ.....	151
ДОДАТОК III. ПЕРЕЛІК ПРОМІЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ І ЇХНІХ ПОКАЗНИКІВ.....	180
ДОДАТОК IV. ПЕРЕЛІК КІНЦЕВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ І ЇХНІХ ПОКАЗНИКІВ.....	190
VII. ДОДАТОК V - ПРОГРАМА СЕМІНАРУ-ТРЕНІНГУ.....	197
ДОДАТОК VI - СПИСОК УЧАСНИКІВ СЕМІНАРУ-ТРЕНІНГУ.....	200

ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ

Рис. 1. Національний план дій із подолання НП в Україні. Процес формування.....	13
Рис. 2. Заходи з подолання НП в Україні.....	16
Рис. 3. Логічна структура Національного плану дій із подолання НП в Україні.....	18

РЕЗЮМЕ

Запропонований проект Національного плану дій із подолання незадекларованої праці (НП) в Україні був підготовлений у рамках проекту «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»¹, фінансованого Європейським Союзом і впроваджуваного Міжнародною організацією праці (Проект ЄС-МОП).

Він був розроблений спільно сімома робочими групами, до складу яких входили фахівці центральних апаратів і регіональних підрозділів ряду державних органів і соціальних партнерів. Робочі групи працювали в рамках тристороннього семінару-тренінгу Проекту ЄС-МОП «Розроблення дворічного плану дій подолання незадекларованої праці» 4-7 червня 2018 р. у Києві².

Проект Плану дій розроблений на основі висновків і рекомендацій, наведених у дослідженні «Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання»³.

Він також базується на ряді додаткових рекомендацій, висунутих під час презентації та обговорення вищезгаданого дослідження на зазначеному семінарі, і спрямований на забезпечення ефективної реалізації цих основних рекомендацій.

Головні стратегічні результати Національного плану дій із подолання незадекларованої праці в Україні полягають у такому:

1. Посилено спроможність із запобігання незадекларованій праці;
2. Заохочується перехід від незадекларованої праці до офіційної зайнятості;
3. Покращено здатність до виявлення незадекларованої праці;
4. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за незадекларовану працю.

Особливу увагу в Плані дій приділено видам діяльності та галузям, де незадекларована праця найбільш поширена⁴. Він передбачає виконання загалом 36 заходів. Із них 19 заходів націлені на сприяння додержанню законодавства (10 превентивних заходів, 4 коригувальні заходи і 5 заходів із формування прихильності до сплати податків), а 17 – спрямовані на стримування використання НП (10 заходів із покращення виявлення і 7 заходів з удосконалення санкцій).

¹ Див. <https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/lang--en/index.htm>.

² Програму і перелік учасників семінару див. у Додатку. Додаткова інформація та відомості про семінар наведені за посиланням https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_632766/lang--en/index.htm.

³ Доступне за посиланням https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/project_documentation/wcms_630068.pdf

⁴ Це сільське, лісове та рибне господарство (включно з садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (у т.ч. продаж сільськогосподарських продуктів харчування; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (у т.ч. послуг з домашнього господарства, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання, облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги).

Слід зазначити, що цей проект Плану дій може зазнати певних змін, зокрема графік виконання видів діяльності, а також зміст заходів, з урахуванням необхідності забезпечити належні ресурси (наприклад, людські та фінансові) й можливості об'єднання заходів, які доповнюють один одного (наприклад, 31.2 і 31.3; 34.2 і 34.4;; 34.6, 34.7 і 34.8; 35.1 і 35.2), щоб забезпечити синергетичний ефект і економію масштабу.

Очікується, крім того, що цей проект стане основою для подальших дискусій між зацікавленими сторонами і збирання та відповідного включення в остаточний варіант Плану дій їхніх додаткових пропозицій та рекомендацій.

Нарешті, ураховуючи національний рівень Плану дій, передбачається, що його остаточний варіант міг би бути затверджений на найвищому рівні, компетентними органами виконавчої або законодавчої влади України. Він мав би періодично (як мінімум щоквартально) піддаватися моніторингу з боку Держпраці, систематично коригуватися з урахуванням зміни ситуації. План можна було б реалізувати протягом двох років.

Антоніу Сантуш

Менеджер проекту ЄС-МОП

«Зміцнення адміністрації праці

з метою покращення умов праці

і подолання незадекларованої праці»

I. ОГЛЯД СИТУАЦІЇ З НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЮ ПРАЦЕЮ В УКРАЇНІ

Як зазначено у дослідженні «Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання»⁵, найбільш актуальними формами прояву НП в Україні є: 1) неформальна зайнятість у формальному секторі; 2) зайнятість і неформальному секторі; 3) приховування фактично відпрацьованого робочого часу та заробітної плати шляхом її виплати «в конверті»; 4) приховані трудові відносини (підміна трудових договорів фіктивними договорами із самозайнятими працівниками, договорами про надання послуг, цивільними та господарськими договорами, а також штучне використання дистанційних та аутсорсінгових механізмів для приховування найманої праці; 5) не оформлена належним чином вторинна зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи («халтура»).

На жаль, офіційні дані про НП в Україні дозволяють лише оцінити характер і масштаби неформальної зайнятості у формальному секторі та зайнятості у неформальному секторі.

У 2016 р. в Україні неформально зайнятими були 3961,2 тис. осіб, що на 7,9% менше, ніж у 2015 р., та складає 24,3% (26,2% у 2015 р.) від усього зайнятого населення. Більшість із них працювали за наймом (2069,2 тис. осіб, або 52,2% від усіх зайнятих неформально). У ґендерному розрізі серед зайнятих неформально переважають чоловіки (57,9%), а у поселенському – жителі сільської місцевості (52,2%, проти 47,8% жителів міських поселень).

Протягом 2014-2016 рр. найбільш уразливими до неформальної зайнятості були молодь у віці 15-24 років та особи пенсійного віку (60-70 років). У 2016 р. серед перших частка неформально зайнятих дорівнювала 35,6%, а серед других – 36,0%, в той час як у інших вікових групах значення показника не перевищувало 26,0%.

Регіональна диференціація неформальної зайнятості у формальному секторі та зайнятості у неформальному секторі є надзвичайно високою, причому із року в рік вона залишається досить стабільною. Найвищий *рівень неформальної зайнятості у формальному секторі* у 2016 р. мав місце у Херсонській (14,9%), та Івано-Франківській (26,3%) областях, які мали найгірші показники і у попередні роки, а також у Львівській області, в якій, на відміну від загальних тенденцій, відбулося зростання показника з 15,1% у 2015 р. до 16,7% у 2016 р. З іншого боку, найвищий *рівень зайнятості у неформальному секторі* спостерігався у прикордонних областях: Закарпатській (32,6%, що на 9,9 в.п. менше, ніж у 2015 р.), Рівненській (38,5%, що на 2,0 в.п. менше, ніж у 2015 р.) та Чернівецькій (40,0%, що на 0,5 в.п. більше, ніж у 2015 р.).

Що стосується галузевого розподілу, то особливо загрозливою ситуація була в окремих видах економічної діяльності декількох регіонів. Згідно з даними 2015 р., у *сільському господарстві* восьми областей загальний рівень обох основних форм незадекларованої праці дорівнює або перевищує 80%. У будівництві у таких областях як Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Херсонська, Чернівецька, значення даного показника дорівнює або перевищує 70%. Дані за 2016 р. відповідають цій тенденції.

⁵ Доступно за посиланням: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/project_documentation/wcms_630068.pdf.

У 2016 р., як і у попередні роки, безперечними лідерами за рівнем неформальної зайнятості у формальному секторі були *будівництво* (32,0% від усіх зайнятих у цій галузі), *тимчасове розміщування й організація харчування* (29,4%), а також *оптова та роздрібна торгівля* (24,7%).

Рівень *зайнятості у неформальному секторі* є найвищим у сільському господарстві (57,6%) та будівництві (25,2%).

Що стосується приховування заробітної плати (третьої основної форми НП), то, як здається, точно виміряти її масштаби неможливо. Разом з тим, найбільш достовірні оцінки свідчать, що обсяги прихованої заробітної плати («у конверті») приблизно дорівнюють 85-90% від задекларованої⁶. Частка працівників підприємств формального сектору (чисельність працівників 10 і більше), яким виплачується прихована заробітна плата, дорівнює 12,4% (порівняно з 16,9% у 2015 р.) від усіх працівників зазначених підприємств. Згідно з результатами обстеження економічної активності населення, зайняті особи оцінюють середню тривалість тижневого робочого часу на 11,3% довше, ніж фіксують підприємства формального сектору, що може розглядатися як приблизна оцінка середньотижневого незадекларованого робочого часу.

Що стосується прихованих трудових відносин і «халтури» (відповідно четвертої та п'ятої основних форм НП в Україні), здається, що ніхто не в змозі навіть приблизно оцінити їхні масштаби. Їх оцінка потребує спеціальних польових досліджень або внесення відповідних змін у запитальник з обстеження економічної активності населення України.

Незважаючи на сказане вище, важливо звернути особливу увагу на результати першого соціологічного обстеження «Незадекларована праця в Україні» (СОНПУ) як прямого методу оцінки розміру та характеру незадекларованої праці, виконаного на замовлення НаУКМА та МОП та проведеного КМІС з жовтня по листопад 2017 року.

За результатами цього першого СОНПУ, близько 7% респондентів визнали, що вони самі займалися незадекларованою працею протягом останніх 12 місяців⁷, тоді як приблизно 46% респондентів знають тих, хто працює незадекларовано, і близько 33% респондентів вважають, що не менш ніж 50% населення України зайняті незадекларованою працею.

Ці результати також свідчать про те, що більшість незадекларованих працівників мають вік від 35 до 54 років, проживають у містах, є безробітними, зайняті на інших видах робіт або є самозайнятими.

⁶ Методичний підхід до оцінювання тіньової зайнятості в Україні / Ю.М. Харазішвілі, Н.М. Дмитренко // Економіка України. – 2010. – № 12. – с. 16–28; Ю.М. Харазішвілі, Класична модель функції сукупної пропозиції в контексті кейнсіанської теорії // Статистика України. – 2006. – № 1. – с. 42–48.

⁷ У цьому відношенні важливо зауважити, однак, що цю цифру слід розглядати як мінімальний нижній рівень масштабу цього явища, враховуючи природне небажання респондентів визнати, що вони, можливо, виконують незадекларовану працю. Зокрема, як зазначалося TNS Opinion & Social, «прямі обстеження, як правило, вимірюють лише нижню межу масштабу цього явища, тому що не всі бажають визнати (повністю) власну участь у виконанні незадекларованої праці. Готовність відкрито говорити про це під час інтерв'ю залежить від цілого ряду факторів, як-от загальний рівень прийняття цього явища у суспільстві або загальна довіра людей до конфіденційності обстежень. Ці фактори можуть значно варіюватися між країнами або навіть усередині однієї країни. Хоча дрібномасштабна незадекларована праця, виконувана кимось поруч, може широко визнаватися у суспільстві, незадекларована праця на підприємствах або незадекларована праця людей, які отримують допомогу з соціального забезпечення, може користуватися набагато меншим визнанням і, отже, про неї навряд чи згадуватимуть під час інтерв'ю» (див. TNS Opinion & Social (2007), “Undeclared Work in the European Union”, Special Eurobarometer 284/ Wave 67.3, p. 6).

Основні незареєстровані види діяльності включають послуги з технічного обслуговування, утримання або ремонту житла, продаж продукції фермерського виробництва, садівництва, ремонт автомобілів та продаж товарів / послуг, пов'язаних з їх улюбленими заняттями.

Нарешті, основними причинами, які вказали у виправданні незадекларованої праці, були труднощі з пошуком постійного працевлаштування, сезонний характер роботи, те, що така діяльність, як правило, здійснюється як незадекларована праця, є фактом того, що держава нічого для них не робить, а також те, що обидві сторони отримують вигоду від цього.

II. ЛОГІЧНА СТРУКТУРА ПЛАНУ ДІЙ

Національний план дій із подолання незадекларованої праці в Україні був складений на основі результатів, у звіті про аналіз характеру і масштабів НП в Україні, який також проводився у рамках проекту ЄС-МОП⁸.

На додаток до викладення характеристик і опису явища НП в Україні, у цьому звіті було також рекомендовано вжити ряд заходів для ефективної боротьби з НП в Україні. Ці заходи також були враховані, поряд з іншими заходами, запропонованими учасниками тристороннього семінару-тренінгу «Розроблення дворічного плану дій подолання незадекларованої праці», що відбувся у Києві 4-7 червня 2018 р.

Процес формування Національного плану дій із подолання незадекларованої праці в Україні краще ілюструється наведеним нижче рисунком:

⁸ Див. звіт «Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання» за посиланням https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630068.pdf

Перший етап процесу формування Плану дій передбачав визначення «ворога», з яким слід боротися, тобто різних типів НП, на протидію котрим слід спрямувати мобілізовані ресурси для підвищення ефективності боротьби з НП, як-от: повністю незадекларована праця, заниження відомостей про оплату і прихована зайнятість. Цей етап також включав, зокрема, визначення «місцезнаходження» цього ворога, тобто де саме слід боротися з НП – у яких видах діяльності та галузях, щоб можна було зосередити ресурси для відповідних заходів у відповідних галузях. У стратегічній матриці сегментів, представлений у розділі II, зведені типи НП і види діяльності та галузі, на які спрямовано головну увагу в Плані дій та стратегії, що закладена у його основу.

На наступному етапі були визначені головні результати, які мають бути досягнуті в результаті виконання Плану дій і які повинні бути орієнтиром при його виконанні, а саме⁹:

1. CP1. Посилено спроможність із запобігання НП.
2. CP2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.
3. CP3. Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.
4. CP4. Покращено здатність до виявлення НП.
5. CP5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.

Визначивши, «що» є метою, на досягнення якої спрямований План дій, необхідно було визначити, «як» досягти цієї мети!

Для того, щоб забезпечити досягнення всіх без винятку зазначених вище результатів, були відібрані 36 заходів, котрі були поділені на два різні, але взаємно доповняльні підходи до подолання НП:

- підхід, спрямований на сприяння додержанню законодавства (19 заходів);
- підхід, спрямований на стримування використання НП (17 заходів).

Перший підхід націлений на сприяння декларуванню економічної діяльності та відповідних доходів із метою спрощення та полегшення додержання законодавства. Він передбачає три види заходів, кожний з яких спрямований на досягнення відповідно перших трьох стратегічних результатів:

- превентивні заходи (10 заходів);
- коригувальні заходи, що спрямовані на легітимізацію (4 заходи);
- заходи з формування прихильності до сплати податків (5 заходів).

Підхід, спрямований на стримування використання НП, з іншого боку, націлений на застереження від НП і передбачає, відповідно, досягнення двох останніх стратегічних результатів шляхом посилення усвідомлення:

- ризику виявлення (10 заходів із покращення виявлення);

⁹ Стратегічні результати, а також їхні показники, цільові показники і джерела перевірки, наведені у розділі III.

- ризику ефективного застосування санкцій за недодержання законодавства (7 заходів з удосконалення санкцій).

На наведеному нижче рис. 2 подані запропоновані заходи, згруповані за підходами, а Додаток І містить повний перелік усіх запропонованих заходів, а також інформацію про їхній внесок у досягнення відповідного стратегічного результату і про очікуваний вплив із розбивкою за типами НП.

Заходи з подолання НП в Україні

Заходи зі сприяння дотриманню законодавства			Заходи зі стримування використання НП	
Превентивні	Коригувальні заходи	Формування прихильності до сплати податків	Покращення виявлення НП	Удосконалення санкцій
1.1 - Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства; 1.2 - Запровадити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності; 1.3 - Запровадити більш гнучкі види трудових договорів; 1.4 - Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника; 1.5 – Поширити дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам ; 1.6 - Включити положення Рекомендації МОП № 198 у законодавство про працю; 1.7 - Установити для підприємств юридичний обов'язок здійснювати платежі у спосіб, що дає можливість із відстеження -; 1.8 - Запровадити національну систему моніторингу НП 1.9 - Покращити інформування і технічне консультування з питань НП; 1.10 - Запровадити обов'язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт.	2.1 - Здійснити активні заходи з працевлаштуванн; 2.2 - Створити бюро з підтримки процесу формалізації; 2.3 - Запровадити "системи ваучерів на послуги"; 2.4 – Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі до 5 %, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг і виконання видів діяльності, які зазвичай не декларуються.	3.1 - Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП; 3.2 – регулярно публікувати інформацію про НП, вжиті заходи для її подолання і основні результати; 3.3 - Включити питання НП у навчальні програми ЗОШ та закладів професійної освіти; 3.4 - Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП у закладах освіти; 3.5 - Розпочати процес "трудової сертифікації" з питань НП.	4.1 - Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці; 4.2 - Наділити українських інспекторів праці, за законом і на практиці, всіма необхідними повноваженнями для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129; 4.3 - Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП; 4.4 - Проводити інспекційні відвідування без попередження у неробочий час; 4.5 - Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику; М4.6 - Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних; 4.7 - Запровадити ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування ; 4.8 - Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП;	5.1 - Удосконалити методику обчислення розміру штрафів; 5.2 - Запровадити належні додаткові санкції; 5.3 Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недодержаного зобов'язання; 5.4 - Запровадити правовий режим спільної відповідальності; 5.5 - Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів: видавати припис про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат працівників; 5.6 - Криміналізувати перешкодження діям інспекторів праці; 5.7 - Передбачити презумпцію правильності рішень інспектора праці.

Рис. 2. Заходи з подолання НП в Україні
Джерело: власна розробка

Наступний крок після відбору 36 заходів передбачав чітке визначення цих заходів.

Це включало не лише детальний опис кожного заходу, а й установлення для кожного з них, серед іншого, таких основних характеристик:

- суб'єкт, відповідальний за виконання, та інші суб'єкти, яких слід залучити;
- географічне та галузеве охоплення;
- потрібні ресурси для виконання (наприклад, фінансові, людські, матеріально-технічні тощо);
- критичні фактори успіху для ефективного виконання;
- види діяльності, що мають бути впроваджені, відповідальні суб'єкти та графік виконання;
- проміжні результати та відповідні показники, цільові показники та джерела перевірки;
- кінцеві результати та відповідні показники, цільові показники та джерела перевірки.

Базове припущення полягає у тому, що реалізація кожного заходу шляхом виконання передбачених видів діяльності у встановлені строки¹⁰ забезпечить досягнення проміжних результатів заходів¹¹ і, у такий спосіб, досягнення їхніх кінцевих результатів¹².

З іншого боку, відповідно до логічної структури Плану дій, успішна реалізація різних видів заходів, як очікується, забезпечить досягнення відповідних стратегічних результатів.

Нижче на рисунку 3 зображена логічна структура, що лежить в основі Національного плану дій із подолання незадекларованої праці в Україні.

¹⁰ Див. Додаток II, який містить перелік видів діяльності з розбивкою по заходах, із зазначенням відповідальних суб'єктів і відповідного графіку виконання.

¹¹ У Додатку III наведено перелік проміжних результатів із зазначенням відповідних показників, зокрема цільових показників, і джерел перевірки.

¹² Перелік усіх кінцевих результатів поряд із відповідними показниками, зокрема цільовими показниками, та джерелами перевірки подано у Додатку IV.



Рис. 3. Логічна структура Національного плану дій із подолання НП в Україні

Джерело: власна розробка

III. СТРАТЕГІЧНА МАТРИЦЯ СЕГМЕНТІВ

ГАЛУЗІ ДІЯЛЬНОСТІ		МАСШТАБ НП (ОБСТЕЖЕННЯ)		МАСШТАБ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ		ТИПИ НП		
		ПРОПОЗИЦІЯ	ПОПИТ	НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ У ФОРМАЛЬНОМУ СЕКТОРІ	ЗАЙНЯТІСТЬ У НЕФОРМАЛЬНОМУ СЕКТОРІ	ПОВНІСТЮ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ
1	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (зокрема садівництво) ⁽¹⁾	8,9%	16,0%	6,1%	57,6%			
2	Промисловість ⁽¹⁾		24,0%	6,9%	1,5%			
3	Будівництво ⁽¹⁾		24,0%	32,0%	25,2%			
4	Оптова та роздрібна торгівля (зокрема продаж продуктів харчування фермерськими господарствами; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі) ⁽¹⁾	22,5%	24,0%	24,7%	3,7%			
5	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (зокрема обслуговування автотранспортних засобів/ремонт автомобілів; допомога у переїзді; послуги таксі)	10,7%	15,0%	10,2%	2,8%			
6	Тимчасове розміщення й організація харчування ⁽¹⁾	2,0%	55,0%	29,4%	0,6%			
7	Інформація та телекомунікації (зокрема допомога у сфері інформації та телекомунікацій)	3,2%						
8	Фінансова та страхова діяльність							
9	Операції з нерухомим майном							
10	Професійна, наукова та технічна діяльність							
11	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування							
12	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування							
13	Освіта							

ГАЛУЗИ ДІЯЛЬНОСТІ		МАСШТАБ НП (ОБСТЕЖЕННЯ)		МАСШТАБ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ		ТИПИ НП		
		ПРОПО ЗИЦІЯ	ПОПИТ	НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ У ФОРМАЛЬНОМУ СЕКТОРІ	ЗАЙНЯТІСТЬ У НЕФОРМАЛЬНО МУ СЕКТОРІ	ПОВНІ СТЮ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ
14	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги							
15	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок							
15	Надання інших видів послуг (зокрема послуги з домашнього господарства – догляд за домом, ремонт, прибирання та облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги) ⁽¹⁾	30,3%	60,0%					
16	Інше	16,4%	19,0%					

Примітка: ⁽¹⁾Галузі діяльності, де незадекларована праця (НП) особливо поширена.

Джерело: «Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання», див. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630068.pdf

IV. СТРАТЕГІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ

СТРАТЕГІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИКИ	ПЛАН	ДЖЕРЕЛА ПЕРЕВІРКИ
СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.	ПСР1. Зміна (у %) обсягів незадекларованої праці за період із кінця місяця, що передував даті початку ПД, до кінця останнього місяця його виконання.	-25%	Дані Держстату
СР2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.	ПСР2. Зміна (у %) загальної кількості виявлених незадекларованих працівників, статус яких урегульовано, а саме різниця між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+75%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
СР3. Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.	ПСР3. Зміна (у %) загальної кількості осіб, охоплених інформаційними, технічно-консультаційними та роз'яснювальними заходами, а саме різниця між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	
СР4. Покращено здатність до виявлення НП.	ПСР4. Зміна (у %) загальної кількості виявлених незадекларованих працівників, а саме різниця між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	
СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.	ПСР5. Зміна (у %) кількості випадків покарання за використання НП, а саме Різниця між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо), ОМС, судів і Мін'юсту

V. ЗАХОДИ З ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

А. ЗАХОДИ ЗІ СПРИЯННЯ ДОДЕРЖАННЮ ЗАКОНОДАВСТВА

1. ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ

1.1. Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.1. Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.1. Спростити, об'єднати і краще систематизувати законодавство про працю, скоротивши кількість правових актів, із метою полегшення їх розуміння та дотримання цих актів (наприклад, законодавства про працю і охорону праці)
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Роботодавці та працівники
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Держпраці, ФСС, ПФУ, ПС, ОР, юридичні експерти, ЄС і МОП.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля
Критичні фактори успіху (КФУ):	Спільне бачення і єдина позиція Фінансування (бюджет) Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д1.1.1. Створити робочу групу (РГ) з представників органів державної влади, організацій роботодавців, їх об'єднань та профспілок.	КМУ
Д1.1.2. Провести аналіз чинного трудового законодавства для виявлення дублюючих та застарілих норм, стану понятійно-категоріального апарату відповідно до стандартів МОП та ЄС і передової практики.	РГ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.1.3. Розробити на основі аналізу та звіту з рекомендаціями проект Закону України про внесення змін до деяких чинних нормативно-правових актів (НПА), який усуває протиріччя ту дублювання, вводить нові визначення понять	Держпраці																								
Д1.1.4. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.1.5. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.1.6. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.1.7. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники												Цільові показники				Джерела перевірки							
ПР1.1.1. Чинне трудове законодавство проаналізовано і спрощено у світлі міжнародних і європейських трудових норм і передової практики; надано рекомендації з його вдосконалення.		ППР1.1.1. Звіт про результати аналізу та рекомендації з удосконалення чинного трудового законодавства підготовлено у встановлений строк.												До закінчення 6-го місяця після набрання чинності ПД				Опублікований звіт про результати аналізу							
ПР1.1.2. На основі звіту про результати аналізу та рекомендації розроблено на тристоронній основі проект Закону України, який подано до КМУ на затвердження.		ППР1.1.2. Проект Закону про внесення змін для вдосконалення та спрощення чинного трудового законодавства подано до КМУ на затвердження у встановлений плановий строк.												До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД				Документи МСП							
ПР1.1.3. Проект Закону України про внесення змін до чинного трудового законодавства і його спрощення, розроблений на основі звіту про результати аналізу та рекомендації, подано КМУ до ВРУ для прийняття.		ППР1.1.3. Проект Закону про внесення змін для вдосконалення та спрощення чинного трудового законодавства подано до ВРУ для прийняття у встановлений плановий строк.												До закінчення 18-го місяця після набрання чинності ПД				Документи МСП і ВРУ							
Кінцеві результати заходу		Показники												Цільові показники				Джерела перевірки							
КР1.1.1. Трудове законодавство вдосконалено, спрощено та краще систематизоване з метою покращення його зрозумілості та додержання.		ПКР1.1.1. Проект Закону про внесення змін для вдосконалення та спрощення чинного трудового законодавства прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.												До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД				Публікація в офіційному виданні							
ЗАУВАЖЕННЯ																									

1.2. Створити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.2. Створити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.2. Створити спеціальні правові режими, більше адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності та зазвичай мають місце без законних підстав, без декларування або шляхом приховування трудових відносин (як, наприклад, самозайнятість, волонтерська діяльність, професійне стажування, хатня робота).
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Роботодавці та працівники
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Держпраці, ФСС, ДРС, ПФУ, ПС, ОР, юридичні експерти та МОП.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля
Критичні фактори успіху (КФУ):	Спільне бачення і єдина позиція
	Фінансування (бюджет)
	Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д1.2.1. Створити робочу групу з представників органів державної влади, організацій роботодавців, їх об'єднань та профспілок для розробки проектів НПА, спрямованих на закріплення та регулювання спеціальних правових режимів, більше адаптованих до відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності.	КМУ
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																								
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Д1.2.2. Розробити ряд проектів законів України, якими встановлюються і регулюються спеціальні правові режими, більше адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності, зокрема щодо: 1) самозайнятості/цивільно-правових договорів; 2) волонтерської діяльності; 3) професійного стажування; 4) хатньої роботи.	Держпраці, РГ																									
Д1.2.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																									
Д1.2.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																									
Д1.2.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																									
Д1.2.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																									
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																										
Проміжні результати заходу		Показники		Цільові показники		Джерела перевірки																				
ПР1.2.1. Проекти правових актів, якими встановлюються спеціальні правові режими, більше адаптовані до конкретного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, подані до КМУ на затвердження.		ППР1.2.1. Кількість спеціальних правових режимів, правові акти про встановлення котрих були подані до КМУ на затвердження до 15-го місяця після набрання чинності Планом дій.		3		Документи МСП																				
ПР1.2.2. Проекти правових актів, якими встановлюються спеціальні правові режими, більше адаптовані до конкретного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, подані КМУ до ВРУ для прийняття.		ППР1.2.2. Кількість спеціальних правових режимів, правові акти про встановлення котрих були подані КМУ до ВРУ для прийняття до 18-го місяця після набрання чинності Планом дій.		3		Документи МСП і ВРУ																				
Кінцеві результати заходу		Показники		Цільові показники		Джерела перевірки																				
КР1.2.1. Законодавство про працю, яким установлено спеціальні правові режими, більше адаптовані до конкретного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, набрало чинності.		ПКР1.2.1. Кількість проектів правових актів, якими створюються спеціальні правові режими, більш адаптовані до специфічного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, які подані КМУ до ВРУ для прийняття, прийняті ВРУ та набрали чинності до закінчення періоду виконання Плану дій.		2		Публікація в офіційному виданні																				
ЗАУВАЖЕННЯ																										

1.3. Запровадити більш гнучкі види трудових договорів.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.3. Запровадити більш гнучкі види трудових договорів.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.3. Передбачити законодавством нові види договорів (або переглянути існуючі), краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників (як-от надто короткотривалі трудові договори для сезонних робіт, наприклад, у сільському господарстві, сфері туризму; договори на умовах неповного робочого часу; трудовий договір для виконання робіт на періодичній основі; договір на виконання роботи вдома; договори на тимчасову роботу; трудовий договір на невизначений термін для виконання тимчасових робочих завдань тощо).
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна, але з особливим наголосом на види діяльності та галузі, де найбільш поширена НП (наприклад, надання побутових послуг; сільське, лісове та рибне господарство; тимчасове розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; будівництво; торгівля)
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Роботодавці та працівники
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Держпраці, ФСС, ПФУ, ПС, ОР, незалежні міжнародні експерти та МОП.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля
Критичні фактори успіху (КФУ):	Фінансування (бюджет) Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідний
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
Д1.3.1. Створити робочу групу з представників державних органів, організацій роботодавців, їхніх об'єднань і профспілок для розробки проектів правових актів, спрямованих на створення і регулювання нових видів договорів, краще адаптованих до потреб ринку, підприємств і працівників.	КМУ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.3.2. Розробити ряд проектів законів України, якими створюються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників, як-от: 1) надто короткотривалі трудові договори; 2) договори на умовах неповного робочого часу; 3) трудовий договір для виконання робіт на періодичній основі; 4) договір на виконання роботи вдома; 5) договори на тимчасову роботу; 6) трудовий договір на невизначений термін для виконання тимчасових робочих завдань.	Держпраці, РГ																								
Д1.3.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.3.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.3.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.3.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники										Цільові показники						Джерела перевірки							
ПР1.3.1. Проекти правових актів, якими запроваджуються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників, подано до КМУ на затвердження.		ППР1.3.1. Кількість нових видів договорів, правові акти про створення котрих були подані до КМУ на затвердження до 15-го місяця після набрання чинності Планом дій.										5						Документи МСП							
ПР1.3.2. Проекти правових актів, якими створюються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників, подано КМУ до ВРУ для прийняття.		ППР1.3.2. Кількість нових видів договорів, правові акти про створення котрих були подані КМУ до ВРУ для прийняття до 18-го місяця після набрання чинності Планом дій.										5						Документи МСП і ВРУ							
Кінцеві результати заходу		Показники										Цільові показники						Джерела перевірки							
КР1.3.1. У законодавстві про працю запроваджуються та регулюються спеціальні види трудових договорів, адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників.		ПКР1.3.1. Щонайменше 4 правові акти (якими запроваджуються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств працівників), прийняті ВРУ і набрали чинності у встановлений строк.										До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.						Публікація в офіційному виданні							
ЗАУВАЖЕННЯ																									

1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника (тобто працівника, який отримує 75% або більше свого сукупного доходу від одного роботодавця), згідно з яким цей працівник вважається економічно залежним від цього роботодавця і повинен бути прирівняний до найманого працівника у межах законодавства про працю, зокрема щодо БГП, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, соціального забезпечення (включно з допомогою по безробіттю) і оподаткування.
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Залежні самозайняті особи та отримувачі їхніх послуг.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Держпраці, Мінфін, ФСС, ПФУ, ПС, ОР, незалежні міжнародні експерти і МОП.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля
Критичні фактори успіху (КФУ):	Спільне бачення і єдина позиція
	Фінансування (бюджет)
	Залучення кваліфікованих спеціалістів і фахівців (із розробки законів)
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідний
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
Д1.4.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ, ОР і ПС для розробки проекту правового акту, яким запроваджується і регулюється правовий режим для	КМУ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.																									
Д1.4.2. Розробити проект правового акту, яким запроваджується і регулюється правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.	Держпраці, РГ																								
Д1.4.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.4.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.4.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.4.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.4.1. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано до КМУ на затвердження.	ППР 1.4.1. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП
ПР1.4.2. Проект правового акту, яким встановлюється і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР 1.4.2. Проект правового акту, яким запроваджуються і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і ВРУ
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР1.4.1. У правовій базі запроваджений і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.	ПКР1.4.1. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

ЗАУВАЖЕННЯ

1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП (включно з положеннями щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань) на: (1) учнів, стажерів, практикантів; (2) адміністратора, менеджера та еквівалентних працівників, які не мають трудового договору та отримують винагороду за цю діяльність; (3) економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника. (4) осіб, які виконують роботи за рішеннями судів.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Працівники та роботодавці
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Мінфін, Держпраці, ФСС, ПФУ, ПС, ОР, незалежні міжнародні експерти і МОП
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля
Критичні фактори успіху (КФУ):	Фінансування (бюджет) Залучення кваліфікованих спеціалістів і фахівців (із розробки законів)
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідний
Д1.5.1. Створити РГ з представників державних органів, організацій роботодавців, їхніх об'єднань і профспілок для розробки проекту правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
	КМУ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.5.2. Розробити проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.	Держпраці, РГ																								
Д1.5.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.5.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.5.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.5.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники										Цільові показники					Джерела перевірки								
ПР1.5.1. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано до КМУ на затвердження.		ППР1.5.1. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.										До 14-го місяця після набрання чинності ПД.					Документи МСП								
ПР1.5.2. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано КМУ до ВРУ для прийняття.		ППР1.5.2. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.										До 17-го місяця після набрання чинності ПД.					Документи МСП і ВРУ								
Кінцеві результати заходу		Показники										Цільові показники					Джерела перевірки								
КР1.5.1. Правова база з питань праці поширює дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які прирівнюються до існування трудових правовідносин.		ПКР1.5.1. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.										До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.					Публікація в офіційному виданні								
ЗАУВАЖЕННЯ																									

1.6. Включити положення Рекомендації МОП № 198 (про трудові правовідносини) у трудовий кодекс.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	1.6. Включити положення Рекомендації МОП № 198 (про трудові правовідносини) у трудовий кодекс.		
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	1.6. Включити у трудовий кодекс, відповідно до Рекомендації МОП № 198, правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (характеристики або ознаки) існування трудових правовідносин (незалежно від форми цих відносин), зокрема (і не тільки): а) виконавець діяльності повинен дотримуватися вказівок відповідного вигодонабувача; б) виконавець діяльності підпадає під дію дисциплінарних повноважень вигодонабувача діяльності; с) діяльність ведеться у місці знаходження вигодонабувача або у місці, визначеному ним; д) виробниче обладнання та інструменти, що використовуються, належать вигодонабувачеві діяльності; е) виконавець діяльності повинен дотримуватися часу початку і закінчення виконання діяльності, встановленого їй вигодонабувачем; ф) оплата здійснюється виконавцю діяльності з визначеною регулярністю у належному розмірі в обмін на виконання діяльності; г) виконавець діяльності виконує функції управління або керівництва в організаційній структурі вигодонабувача діяльності; h) виконавець діяльності економічно залежить від вигодонабувача діяльності; і) виконавець діяльності веде свою діяльність виключно для вигодонабувача діяльності; j) виконавець діяльності отримує оплачувані відпустки та відповідну субсидію і одержує різдвяну премію; к) виконавець діяльності дотримується режиму щодо відсутності на роботі, встановленого вигодонабувачем діяльності; l) виконавець діяльності не може призначити замість себе іншу особу для виконання діяльності; m) виконавець діяльності не приймає на себе ризики виконання діяльності; n) виконавець діяльності не має права встановлювати ціну виконаної діяльності. Передбачити, що у ситуаціях, де виконується одна чи декілька умов, зазначених вище: i) тягар доведення повинен покладатися на роботодавця; ii) права зацікавлених працівників і обов'язки роботодавців перед ними (а також перед органами соціального забезпечення та фіскальними органами) повинні бути такими самими, що й ті, які застосовуються згідно з законодавством до будь-яких інших працівників, котрі мають формальний або письмовий трудовий договір, і повинні діяти з того дня, коли зацікавлений працівник почав свою роботу на вищезгаданого роботодавця.		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна		

Одержувачі послуг/бенефіціари: Працівники та роботодавці.

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Інші суб'єкти, яких слід залучити: ВРУ, КМУ, Мінекономрозвитку, Мінфін, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ПС, ОР, незалежні міжнародні експерти і МОП

Фінансові ресурси (грн):

Людські ресурси:

Матеріально-технічні ресурси:

Політична воля

Критичні фактори успіху (КФУ):

Належне фінансування

Залучення кваліфікованих спеціалістів і фахівців (із розробки законів)

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.6.1. Створити тристоронню робочу групу для розробки проекту правового акту, яким положення Рекомендації № 198 включено у трудовий кодекс.	КМУ																								
Д1.6.2. Розробити проект правового акту, яким положення Рекомендації № 198 включено у трудовий кодекс.	Держпраці, РГ																								
Д1.6.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.6.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.6.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.6.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ і надання потрібної підтримки ВРУ.	МСП, ПС, ОР																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.6.1. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано до КМУ на затвердження.	ППР1.6.1. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 15-го місяця після набрання чинності ПД	Документи МСП

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.6.2. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.6.2. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД	Документи МСП і ВРУ
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР1.6.1. Правова база з питань праці включає правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні ознаки, відповідно до Рекомендації МОП № 198	ПКР1.6.1. Закон України, який включає правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні ознаки (відповідно до Рекомендації МОП № 198), прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.		Публікація в офіційному виданні
ЗАУВАЖЕННЯ			

1.7. Передбачити обов'язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможливорює відстеження.

ВИЗНАЧЕННЯ																									
Код і стисле формулювання заходу:	1.7. Передбачити обов’язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможливорює відстеження.																								
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.																								
Суб’єкт, відповідальний за виконання:	МСП																								
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>																								
	Дата закінчення: <ДД/ММ/РРРР>																								
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																									
Опис заходу:	1.7. Включити у законодавство про працю положення про те, що заробітна плата та інша винагорода за роботу повинна сплачуватися роботодавцями працівникам у спосіб, що уможливорює відстеження (наприклад, чеком, банківським переказом або депонуванням на банківський рахунок).																								
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне																								
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна																								
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Працівники та роботодавці.																								
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																									
Інші суб’єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Мінекономрозвитку, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ПС, ОР, незалежні міжнародні експерти і МОП																								
Фінансові ресурси (грн):																									
Людські ресурси:																									
Матеріально-технічні ресурси:																									
Критичні фактори успіху (КФУ):	Реальна політична воля Компетентність експертів Належне фінансування																								
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																									
Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.7.1. Створити тристоронню робочу групу для розробки проекту правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інша винагорода за роботу повинна сплачуватися роботодавцями працівникам у спосіб, що уможливорює відстеження.	КМУ																								
Д1.7.2. Розробити проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інша винагорода за роботу повинна сплачуватися роботодавцями працівникам у спосіб, що уможливорює відстеження.	Держпраці, РГ																								

Види діяльності		Графік																									
Основні завдання		Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Д1.7.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.		Держпраці																									
Д1.7.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.		МСП																									
Д1.7.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.		МСП																									
Д1.7.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ і надання потрібної підтримки ВРУ.		МСП, ПС, ОР																									
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																											
Проміжні результати заходу		Показники		Цільові показники		Джерела перевірки																					
ПР1.7.1. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможлиблює відстеження, подано до КМУ на затвердження.		ППР1.7.1. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможлиблює відстеження, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.		До 15-го місяця після набрання чинності ПД.		Документи МСП																					
ПР1.7.2. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможлиблює відстеження, подано КМУ до ВРУ для прийняття.		ППР1.7.2. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможлиблює відстеження, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.		До 18-го місяця після набрання чинності ПД.		Документи МСП і ВРУ																					
Кінцеві результати заходу		Показники		Цільові показники		Джерела перевірки																					
КР1.7.1. Трудове законодавство передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможлиблює відстеження.		ПКР1.7.2. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможлиблює відстеження, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.		До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.		Публікація в офіційному виданні																					
ЗАУВАЖЕННЯ																											

1.8. Запровадити національну систему оцінювання та моніторингу НП.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.8 - Запровадити національну систему оцінювання та моніторингу НП.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.8. Розробити систему оцінювання, аналізу та регулярного і систематичного моніторингу масштабів і характеру НП, її динаміки та результатів заходів, ужитих для боротьби з цим явищем.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	МСП, Мінекономрозвитку, Держпраці, ДФС, Держстат, ДСЗ, ДМС, ФСС, ПФУ, працівники, роботодавці, ПС, ОР і все населення
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	ВРУ, КМУ, Мінекономрозвитку, НАНУ, ПС, ОР, незалежні міжнародні експерти, ЕС, МОП і відповідні ЦОВВ (ФСС, ПФУ, Держстат, ДСЗ, ДМС, Держпраці, ДФС).
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Реальна політична воля
Критичні фактори успіху (КФУ):	Компетентність експертів (особливо з НП, статистики та ІКТ)
	Належне фінансування
	Технічно-програмне забезпечення
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д1.8.1. Створення проектної (тимчасової) міжгалузевої наукової комісії (МНК) з координації національних дій із створення Національної системи моніторингу та оцінки НП (НСМіОН)	КМУ
Д1.8.2. Розроблення методології функціонування НСМіОНП (інтеграції, використання для аналізу та оцінки, надання інформації, релевантної щодо моніторингу та протидії НП)	НАНУ, МНК
Д1.8.3. Узгодження протоколів збирання та форматів подання інформації, яка збирається різними	МНК, ЦОВВ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
державними інституціями і буде визнана релевантною для оцінки НП																									
Д1.8.4. Запровадження окремого регулярного статистичного обстеження НП, яке коректно адаптує на національному рівні принципи дослідження НП, визнані Єврокомісією.	Держстат, НАНУ																								
Д1.8.5. Підготовка форматів та змісту щоквартальних звітів з оцінки та моніторингу стану НП в Україні.	НАНУ, МНК, ЦОВВ																								
Д1.8.6. Підготовка форматів та змісту щорічних звітів з оцінки тенденції формування НП в Україні.	НАНУ, МНК, ЦОВВ																								
Д1.8.7. Розробка системи періодичних (кожні 3-4 роки) соціологічних обстежень масштабів, характеру та причин НП і відповідних настанов.	МНК, НАНУ, ПС, ОР, НАНУ, ЕС, МОП																								
Д1.8.8. Розробка і подання до КМУ на затвердження необхідних нормативно-правових актів, які забезпечують функціонування НСМіОНП (наприклад, Постанови КМУ про затвердження методології НСМіОНП та її використання; підзаконних актів, які визначають формати даних для збирання і подання інформації, відповідні строки, обов'язки та порядок подання інформації; формат, зміст і строки подання звітів з оцінки та моніторингу НП в Україні; інструкцій та правил, які встановлюють і регулюють нові процедури роботи з інформацією про види діяльності кожного інституційного суб'єкта, зокрема Держстату, ФСС, ПФУ, Держпраці, ДФС та інших ЦОВВ).	МНК, КМУ																								
Д1.8.9. Підготовка і публікація першого щоквартального звіту з оцінки та моніторингу стану НП в Україні	Держпраці, Держстат, Мінекономрозвитку, НАНУ																								
Д1.8.10. Підготовка першого щорічного звіту з оцінки тенденції формування НП в Україні.	Держпраці, Держстат, Мінекономрозвитку, НАНУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.8.1. Методологія Національної системи моніторингу та оцінки НП (НСМіОНП) затверджена КМУ.	ППР1.8.1. КМУ затвердив методологію НСМіОНП (запропоновану МНК) і видав розпорядження про її розробку і використання у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР1.8.2. Нормативно-правові акти для забезпечення функціонування НСМіОНП затверджені КМУ.	ППР1.8.2. Нормативно-правові акти для забезпечення функціонування НСМіОНП затверджені КМУ у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР1.8.1. Система оцінювання і моніторингу НП в Україні та заходів, ужитих для боротьби з НП, створена і працює.	ПКР1.8.1. Перший квартальний звіт з оцінки та моніторингу стану НП в Україні опублікований у встановлений строк.	До закінчення 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Офіційний веб-сайт Держпраці
	ПКР1.8.2. Перший річний звіт з оцінки тенденції формування НП в Україні підготовлений у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	
ЗАУВАЖЕННЯ			

1.9. Покращити інформування і технічне консультування з питань НП.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	1.9 - Покращити інформування і технічне консультування з питань НП.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	1.9. Розширити надання інформаційно-консультаційних і технічно-консультаційних послуг працівникам, роботодавцям, їхнім представницьким об'єднанням та громадянському суспільству в цілому щодо найкращих шляхів додержання законодавства, використовуючи для цього різноманітні канали: а) веб-сайт; б) служби для індивідуального консультування у місцевих відділеннях компетентних органів і служб; с) єдина національна телефонна лінія; д) оперативні онлайн-служби та електронні форми; е) висвітлення передової практики і поширення навчально-інформаційних відеоматеріалів через канал Держпраці на YouTube; ф) запитання і відповіді на сторінці Держпраці у Facebook.
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Працівники, роботодавці та їхні представницькі об'єднання.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	КМУ, ПС, ОР та відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ПФУ and ФСС).
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Реальна політична воля та бажання соціальних партнерів до участі у проекті
Критичні фактори успіху (КФУ):	Компетентність експертів Належне фінансування
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідний
Д1.9.1. Створення міжвідомчої робочої групи для підготовки плану роботи з виконання видів діяльності, спрямованих на реалізацію даного заходу.	КМУ
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.9.2. Створення загальнонаціональної інформаційної телефонної лінії з питань НП	МРГ та відповідні ЦОВВ																								
Д1.9.3. Створення служби для індивідуального інформування і технічного консультування з НП у місцевих відділеннях відповідних ЦОВВ.	МРГ та відповідні ЦОВВ																								
Д1.9.4. Створення оперативної інформаційної онлайн-служби, трансакційних послуг, електронних форм, запитань і відповідей щодо НП на веб-сайтах і сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ПФУ і ФСС).	МРГ та відповідні ЦОВВ																								
Д1.9.5. Створення відеоматеріалів з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП і розміщення їх на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	МРГ та відповідні ЦОВВ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.9.1. Створено загальнонаціональну інформаційну телефонну лінію з питань НП.	ППР1.9.1. Загальнонаціональну інформаційну телефонну лінію з питань НП створено у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Дані відповідних ЦОВВ
ПР1.9.2. Створено мережу служб для індивідуального інформування і технічного консультування у місцевих відділеннях відповідних ЦОВВ.	ППР1.9.2. Кількість служб для індивідуального інформування і технічного консультування, створених у місцевих відділеннях відповідних ЦОВВ, до 18-го місяця після набрання чинності ПД.	250	
ПР1.9.3. ЦОВВ надають оперативні інформаційні послуги, трансакційні послуги, електронні форми, запитання і відповіді щодо НП на своїх веб-сайтах і сторінках у Facebook.	ППР1.9.3. Кількість ЦОВВ, які надають оперативні інформаційні послуги, трансакційні послуги, електронні форми, запитання і відповіді щодо НП на своїх веб-сайтах і сторінках у Facebook, до 12-го місяця після набрання чинності ПД.	3	
ПР1.9.4. Відеоматеріали з інформацією та прикладами передової практики щодо НП розміщено на каналах ЦОВВ на YouTube.	ППР1.9.4. Кількість відеоматеріалів з інформацією та прикладами передової практики щодо НП на каналах ЦОВВ на YouTube до кінця 24-го місяця після набрання чинності ПД.	12	

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР1.9.1. Збільшення кількості осіб, охоплених послугами з інформування і технічного консультування із питань НП, надаваними ЦОВВ.	ПКР1.9.1. Зміна (у %) загальної кількості осіб (фізичних і юридичних), поінформованих про НП різними інформаційними каналами ЦОВВ, а саме різниця між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	Зведені дані відповідних ЦОВВ
ЗАУВАЖЕННЯ			

1.10. Передбачити у законодавстві обов'язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт і запровадити юридичну презумпцію на випадок відсутності такого повідомлення

ВИЗНАЧЕННЯ

Код і стисле формулювання заходу:	1.10. Передбачити у законодавстві обов'язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт і запровадити юридичну презумпцію на випадок відсутності такого повідомлення.
Відповідний стратегічний результат:	СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР> Дата закінчення: <ДД/ММ/РРРР>

ОПИС І СФЕРА ДІЇ

Опис заходу: Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве): Охоплені галузі (загальна/конкретна): Одержувачі послуг/бенефіціари:	1.10. Передбачити в законодавстві обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запровадити юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку виявлення факту відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи. Національне Загальна Працівники, роботодавці та їхні представницькі об'єднання.
--	--

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Інші суб'єкти, яких слід залучити:	КМУ, Мінекономрозвитку, ПС, ОР та відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ПФУ and ФСС).
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	
Критичні фактори успіху (КФУ):	Реальна політична воля Компетентність експертів Належне фінансування

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

[illegible]

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.																									
Д1.10.2. Розробити проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.	Держпраці, РГ																								
Д1.10.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.10.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.10.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.10.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.10.1. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано до КМУ на затвердження.	ППР1.10.1. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП та КМУ

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР1.10.2. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк. ППР1.10.2. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ та ВРУ
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР1.10.1. Законодавство про працю передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником і запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.	ПКР1.10.1. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ЗАУВАЖЕННЯ			

2. КОРГИРУВАЛЬНІ ЗАХОДИ

2.1. Здійснити активні заходи з працевлаштування.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	2.1. Здійснити активні заходи з працевлаштування.
Відповідний стратегічний результат:	СР2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	2.1. Здійснити "активні заходи з працевлаштування" з метою сприяння переходу від безробіття до зайнятості або від економічної неактивності до зайнятості, зокрема: а) передбачити можливість інвестування допомоги по безробіттю у створення власного підприємства / самозайнятості; б) дозволити тимчасове і часткове поєднання допомоги по безробіттю і заробітної плати; с) стимулювати наймання безробітних працівників шляхом тимчасового звільнення роботодавців від сплати внесків на соціальне забезпечення; д) підтримувати заснування нових підприємств і розвиток підприємництва для створення робочих місць шляхом тимчасового звільнення роботодавців від сплати внесків на соціальне забезпечення.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Працівники, роботодавці та їхні представницькі об'єднання.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінфін, ДСЗ, Держпраці, ФСС, ПФУ.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Внесення відповідних змін до законодавства
Критичні фактори успіху (КФУ):	Достатні обсяги фінансування Проведення достатньої інформаційної кампанії щодо поширення серед населення їх можливостей та належних прав
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д2.1.1. Створити робочу групу (РГ) з представників відповідних ЦОВВ (ДСЗ, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ)	КМУ
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
тощо), профспілок і організацій роботодавців для розробки необхідних і достатніх активних заходів із працевлаштування.																									
Д2.1.2. Розробити необхідні і достатні активні заходи з працевлаштування.	Держпраці, ДСЗ, РГ																								
Д2.1.3. Розробити проекти необхідних правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюються і регулюються необхідні і достатні активні заходи з працевлаштування.	Держпраці, ДСЗ, РГ																								
Д2.1.4. Погодження проектів законодавчих актів з усіма зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д2.1.5. Подання необхідних проектів законодавчих актів до КМУ та прийняття як проектів від КМУ.	МСП																								
Д2.1.6. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д2.1.7. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства.	Держпраці, ДСЗ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР2.1.1. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, подані до КМУ і затверджені ним.	ППР2.1.1. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, подані до КМУ і затверджені ним у встановлений строк.	До закінчення 13-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і КМУ
ПР2.1.2. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, прийняті ВРУ та введені в дію.	ППР2.1.2. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості,	До закінчення 19-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ і ВРУ

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР2.1.3. Проведено інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства.	прийняті ВРУ та введені в дію у встановлений строк. ППР1.2.3. Інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства, проведено у встановлений строк.	До 20-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, ФСС, ДСЗ, ПФУ, Мінекономрозвитку).
ПР2.1.4. Активні заходи з працевлаштування для боротьби з НП шляхом заохочення підприємництва затверджені та здійснені.	ППР 2.1.4. Кількість різних нових активних заходів з працевлаштування для боротьби з НП шляхом заохочення підприємництва, затверджених та здійснених до закінчення періоду виконання ПД.	2	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, ФСС, ДСЗ, ПФУ, Мінекономрозвитку).
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР2.1.1. Активні заходи з працевлаштування для боротьби з НП здійснено.	ПКР2.1.1. Зміна (у %) кількості бенефіціарів "активних заходів із працевлаштування", а саме різниця між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+30%	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, ФСС, ДСЗ, ПФУ, Мінекономрозвитку).

ЗАУВАЖЕННЯ

2.2. Створити бюро з підтримки процесу формалізації.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	2.2. Створити бюро (консультаційні пункти) з підтримки процесу формалізації.
Відповідний стратегічний результат:	СР2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	2.2. Створити спеціалізовані бюро (консультаційні пункти, у приміщеннях відповідних ЦОВВ та використанням їхніх наявних ресурсів, наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ тощо) для підтримки процесу формалізації з метою надання допомоги незадекларованим роботодавцям і працівникам, які хочуть урегулювати своє становище і перейти до організованої економіки, шляхом надання таких послуг: а) розробка планів урегулювання, націлених на задоволення конкретних потреб працівників і роботодавців; б) технічні рекомендації роботодавцям щодо якнайкращого способу врегулювання їхнього становища, а саме припинення недодержання законодавства; с) надання письмової інформації, настанов і навчання щодо обов'язків роботодавців стосовно потрібних звітів і облікових документів.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Неформальні та незадекларовані працівники та роботодавці.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінфін, ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС та ін.), ПС, ОР та НУО
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Достатні обсяги фінансування
Критичні фактори успіху (КФУ):	Внесення відповідних змін до законодавства Наявність кваліфікованих кадрів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д2.2.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо), ПС та ОР, яка визначить порядок створення, організації та	КМУ
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
функціонування бюро з підтримки процесу формалізації.																									
Д2.2.2. Визначити порядок створення, організації та функціонування бюро з підтримки процесу формалізації.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, РГ																								
Д2.2.3. Розробити проекти необхідних правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність бюро з підтримки процесу формалізації.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, РГ																								
Д2.2.4. Погодження проектів законодавчих актів з усіма зацікавленими сторонами.	МСП, Мінфін																								
Д2.2.5. Подання необхідних проектів законодавчих актів до КМУ та прийняття як проектів від КМУ.	МСП, Мінфін																								
Д2.2.6. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д2.2.7. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування роботодавців і працівників про бюро з підтримки процесу формалізації та переваги їхнього використання.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ																								
Д2.2.8. Початок роботи бюро з підтримки процесу формалізації.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники		Джерела перевірки																					

ПР2.2.1. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», подані до КМУ і затверджені ним.

ППР2.2.1. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», подані до КМУ і затверджені ним у встановлений строк.
 ППР2.2.2. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», прийняті ВРУ та введені в дію у встановлений строк.

До закінчення 9-го місяця після набрання чинності ПД.
 До закінчення 13-го місяця після набрання чинності ПД.

Публікація в офіційному виданні

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР2.2.3. Проведено інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства.	ППР2.2.3. Інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства, проведено у встановлений строк.	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС). Дані відповідних ЦОВВ
ПР2.2.4. Перехід від НП до офіційної зайнятості підтримується мережею бюро з підтримки процесу формалізації.	ППР2.2.4. Кількість бюро з підтримки процесу формалізації, створених до закінчення періоду виконання ПД.	100	(наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС).
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР2.2.1. Бюро з підтримки процесу формалізації сприяють переходу від неформальної до формальної економіки.	ПКР2.2.1. Кількість незадекларованих працівників, які добровільно врегулювали своє становище у цих бюро, до закінчення періоду виконання ПД.	50000	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС).
	ПКР2.2.2. Кількість роботодавців, які добровільно врегулювали своє становище у цих бюро, до закінчення періоду виконання ПД.	10000	
ЗАУВАЖЕННЯ			

2.3. Запровадити «системи ваучерів на послуги».

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	2.3. Запровадити «системи ваучерів на послуги».
Відповідний стратегічний результат:	СР2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	2.3. Запровадити "системи ваучерів на послуги" у видах діяльності, де незадекларована праця особливо поширена (як-от утримання та ремонт житла; сільське господарство; садівництво; охорона здоров'я; побутові послуги, зокрема прасування, прибирання та прання; догляд за дітьми; ремонт автомобілів; перукарські послуги) для регулювання ринку праці та заохочення переходу працівників від незадекларованої до задекларованої праці.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Побутові послуги (як-от утримання і ремонт житла; сільське господарство; садівництво, послуги з ведення домашнього господарства, зокрема прасування, прибирання, прання; послуги з охорони здоров'я і геріатричні послуги; репетиторство; догляд за дітьми; ремонт автомобілів; перукарські послуги; косметичні послуги; тощо)
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Неформальні та незадекларовані працівники та роботодавці.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінфін, Мінекономрозвитку, Держпраці, ФСС, ПФУ, ДФС, ДСЗ, ПС та ОР
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Внесення змін до законодавства
Критичні фактори успіху (КФУ):	Достатні обсяги фінансування
	Визначення відповідальних осіб відповідних державних органів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відпові-дальний
Д2.3.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗМС тощо), ПС та ОР, яка визначить порядок створення, організації та функціонування бюро з підтримки процесу формалізації.	КМУ
Д2.3.2. Розробити «систему ваучерів», яка впроваджуватиметься (категорія працівників, яка	Держпраці, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДРС, РГ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові-дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
буде охоплена; одержувачі надаваних послуг; суб'єкт, що видаватиме ваучери; охоплені види платежів – заробітна плата, податки та внески на соціальне забезпечення, професійне страхування, пенсійне забезпечення тощо; витрати на одиницю; ціна продажу; пункти продажів тощо), та підготувати проект необхідного правового акту для створення цієї системи та регулювання її функціонування.																									
Д2.3.3. Погодження проекту законодавчого акту з усіма зацікавленими сторонами	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.3.4. Подання необхідного проекту законодавчого акту до КМУ та прийняття як проекту від КМУ.	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.3.5 - Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д2.3.6. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування потенційних працівників і одержувачів послуг про переваги та порядок використання «ваучерів на послуги».	Держпраці, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДРС																								
Д2.3.7. Початок продажу і використання «ваучерів на послуги».	Держпраці, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДРС																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР2.3.1. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР2.3.1. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР2.3.2. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, прийнято ВРУ та введено в дію.	ППР2.3.2. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, прийнято ВРУ та введено в дію у встановлений строк.	До закінчення 16-го місяця після набрання чинності ПД.	
ПР2.3.3. Проведено інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування потенційних працівників і одержувачів послуг про переваги та порядок використання «ваучерів на послуги».	ППР2.3.3. Інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування потенційних працівників і одержувачів послуг про переваги та	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад,

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР2.3.4. Перехід від НП до офіційної зайнятості підтримується мережею бюро з підтримки процесу формалізації.	порядок використання «ваучерів на послуги», проведено у встановлений строк. ППР2.3.4. Кількість бюро з підтримки процесу формалізації, створених до закінчення періоду виконання ПД.	100	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ). Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР2.3.1. Перехід з неформальної до формальної економіки підтримується «системою ваучерів на послуги»	ПКР2.3.1. Кількість працівників, яких охоплено "системами ваучерів на послуги" до закінчення періоду виконання ПД.	300000	Дані відповідних ЦОВВ
КР2.3.2. Системи ваучерів на послуги повністю охоплюють діяльність із побутових послуг, які зазвичай надаються без декларування.	ПКР2.3.2. Кількість різних видів діяльності з побутових послуг, охоплених «системами ваучерів на послуги» до закінчення періоду виконання ПД.	4	(наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
ЗАУВАЖЕННЯ			

2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг.

ВИЗНАЧЕННЯ																									
Код і стисле формулювання заходу:	2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг.																								
Відповідний стратегічний результат:	СР2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.																								
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП																								
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>																								
	Дата закінчення: <ДД/ММ/РРРР>																								
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																									
Опис заходу:	2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг і виконання видів діяльності, які зазвичай не декларуються (як-от утримання і ремонт житла; побутові послуги, зокрема прасування, прибирання, прання, садівництво, догляд за дітьми, репетиторство, послуги з охорони здоров'я та геріатричні послуги; ремонт автомобілів; перукарські послуги; косметичні послуги; готелі та розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; послуги таксі тощо), щоб заохотити осіб вимагати надання рахунків, а суб'єктів господарювання – видавати їх та декларувати відповідну діяльність і доходи.																								
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне																								
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Надавачі побутових та інших послуг (як-от утримання і ремонт житла; послуги з ведення домашнього господарства, зокрема прасування, прибирання, прання, садівництво, догляд за дітьми, репетиторство, послуги з охорони здоров'я та геріатричні послуги; ремонт автомобілів; перукарські послуги; косметичні послуги; готелі та розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; послуги таксі тощо)																								
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Надавачі вищезазначених послуг																								
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																									
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінфін, Мінекономрозвитку, Держпраці, ДФС, ДРС, ПС та ОР.																								
Фінансові ресурси (грн):																									
Людські ресурси:																									
Матеріально-технічні ресурси:																									
Критичні фактори успіху (КФУ):	Достатні обсяги фінансування Внесення змін до законодавства Збільшення штату фіскального органу																								
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																									
Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д2.4.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС), ПС та ОР, яка розробить даний захід (визначення розміру зменшення податку, вибір охоплених галузей та видів діяльності,	КМУ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
визначення вимог і процедур сертифікації програмного забезпечення виписування рахунків, наприклад файлу стандарту Standard Audit File for Tax (SAFT-T) тощо) та підготує необхідний проект закону для подання до КМУ.																									
Д2.4.2. Розробити захід (визначення розміру зменшення податку, вибір охоплених галузей та видів діяльності, визначення вимог і процедур сертифікації програмного забезпечення оформлення рахунків, наприклад файлу стандарту Standard Audit File for Tax (SAFT-T) тощо) та підготовка проекту необхідного правового акту, яким буде запроваджено даний захід і регулюватиметься його функціонування.	Держпраці, ДФС, ДРС, РГ																								
Д2.4.3. Погодження проекту законодавчого акту з усіма зацікавленими сторонами	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.4.4. Подання проекту законодавчого акту до КМУ та прийняття як проекту від КМУ.	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.4.5. Проект закону поданий до ВРУ і прийнятий нею з набранням чинності з 1 січня наступного року після закінчення періоду виконання ПД.	КМУ																								
Д2.4.6. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування підприємств і всього населення про доречність і зручність отримання рахунків від надавачів послуг і про відповідне зменшення податку.	Держпраці, ДФС, ДРС																								
Д2.4.7. Початок дії процедур внесення змін до форм податкових декларацій та відповідного програмного забезпечення, а також запровадження процедур сертифікації програмного забезпечення оформлення рахунків.	Держпраці, ДФС, ДРС																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники										Цільові показники										Джерела перевірки			
ПР2.4.1. Захід із зменшення податку розроблено і проекти законодавчих актів, якими він запроваджується, підготовлено.		ППР2.4.1. Захід із зменшення податку розроблено і проекти законодавчих актів, якими він										До закінчення 7-го місяця після													

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР2.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється зменшення податку, поданий до КМУ і затверджений ним.	запроваджується, підготовлено у встановлений строк. ППР2.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється зменшення податку, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	набрання чинності ПД. До закінчення 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР2.4.3. Інформаційно-роз'яснювальна кампанія для інформування підприємств і всього населення про доречність і зручність вимагання рахунків від надавачів послуг і про відповідне зменшення податку проведена.	ППР2.4.3. Інформаційно-роз'яснювальна кампанія для інформування підприємств і всього населення про доречність і зручність вимагання рахунків від надавачів послуг і про відповідне зменшення податку проведена у встановлений строк	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР2.4.1. Податково-бюджетна правова база передбачає зменшення податку з метою заохотити суб'єктів господарювання виставляти рахунки та декларувати відповідні види діяльності й доходи.	ПКР2.4.1. Проект правового акту, яким вносяться зміни у податково-бюджетне законодавство і запроваджується звільнення від податку на доходи фізичних осіб у розмірі до 5%, включеного у зареєстровані рахунки за надання певних послуг, прийнятий законодавцем у встановлений строк і набрав чинності у встановлений строк.	1 січня року, що настає після закінчення періоду виконання ПД.	Публікація в офіційному виданні
ЗАУВАЖЕННЯ			

3. ЗАХОДИ З ФОРМУВАННЯ ПРИХИЛЬНОСТІ ДО СПЛАТИ ПОДАТКІВ

3.1. Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	3.1 - Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП.		
Відповідний стратегічний результат:	СРЗ. Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	3.1. Організовувати і регулярно проводити, спільно з соціальними та інституційними партнерами, національні/регіональні і (або) галузеві інформаційно-роз'яснювальні кампанії для інформування громадян і суб'єктів господарювання про незадекларовану працю, зокрема стосовно: ризиків НП і негативних наслідків, відповідних обов'язків працівників і роботодавців, санкцій, що накладаються у випадку недекларування праці і (або) несплати податків та внесків на соціальне забезпечення, позитивного впливу декларування діяльності та доходів; важливості податків і внесків на соціальне забезпечення, процедур реєстрації працівників, трудових договорів та їхнього змісту тощо.		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна, але з особливим наголосом на види діяльності та галузі, де найбільш поширена НП (наприклад, надання побутових послуг; сільське, лісове та рибне господарство; тимчасове розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; будівництво; торгівля)		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Суспільство в цілому і зокрема роботодавці та працівники вищезгаданих галузей		
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ			
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ДМС, ФСС та ПФУ), засоби масової інформації, навчальні центри, ПС та ОР, що представляють вищезгадані галузі, об'єднання суб'єктів господарювання, працюючих у цих галузях.		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			
Матеріально-технічні ресурси:			
Критичні фактори успіху (КФУ):	Наявність фінансування на кампанії Бажання та готовність партнерів долучатися до співпраці		

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ДЗ.1.1. Створити РГ у складі представників відповідних соціальних партнерів і ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ тощо) для розроблення плану (і проектів відповідних програм) кампаній з НП упродовж періоду виконання ПД, а також галузеві робочі підгрупи (РПГ) для пристосування кампаній до конкретних видів професійної діяльності, галузей або конкретних аудиторій (молоді, роботодавців, безробітних, іммігрантів тощо).	КМУ																								
ДЗ.1.2. Розробити план і програми інформаційно-роз'яснювальних кампаній та відповідних засобів моніторингу і оцінювання.	Держпраці, РГ, РПГ																								
ДЗ.1.3. Організувати національну медіа-кампанію як одну з частин Плану (борди – 2000 шт., буклети/плакати - 1 млн шт.): борди для роботодавців та ролики для роботодавців/працівників/молоді.																									
ДЗ.1.4. Створити відеоматеріали з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП і розмістити їх на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС та ін.), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.5. Організувати національні та галузеві навчальні курси з НП (щодо переваг декларування діяльності та доходів; негативних наслідків НП; переходу з неформальної до формальної економіки тощо).																									
ДЗ.1.6. Розробити та виготовити інформаційні матеріали з НП для громадянського суспільства, працівників і роботодавців з подальшим їх поширенням вибраними каналами, як-от: веб-сайти ЦОВВ, сторінки у Facebook, канали на YouTube, інформаційні куточки у приміщеннях ЦОВВ та інших державних адміністративних служб, закладів охорони здоров'я, залізничних і автовокзалів, закладів освіти тощо.																									
ДЗ.1.7. Підготувати тематичні семінари з НП для роботодавців, працівників і конкретних цільових																									

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
аудиторій (студентів, безробітних, іммігрантів тощо) з залученням ПС, ОР та відповідних ЦОВВ.																									
ДЗ.1.8. Провести національну медіа-кампанію як одну з частин Плану (ролики – 4 шт., борди – 2000 шт., буклети/плакати – 1 млн шт.): борди для роботодавців та ролики для роботодавців/працівників/молоді.																									
ДЗ.1.9. Проводити національні та галузеві навчальні курси з НП (щодо переваг декларування діяльності та доходів; негативних наслідків НП; переходу з неформальної до формальної економіки тощо).																									
ДЗ.1.10. Поширювати вибраними каналми серед відповідних цільових аудиторій створені інформаційні матеріали з НП.																									
ДЗ.1.11. Проводити підготовлені тематичні семінари з НП для роботодавців, працівників і конкретних цільових аудиторій (студентів, безробітних, іммігрантів тощо) з залученням ПС, ОР та відповідних ЦОВВ.																									

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПРЗ.1.1. Проведено національну медіа-кампанію з НП.	ППРЗ.1.1. Національну медіа-кампанію з НП проведено у встановлений строк.	До 13-го місяця після набрання чинності ПД.	Преса, дані та веб-сайти відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
ПРЗ.1.2. Часто проводяться інформаційно-роз'яснювальні кампанії та заходи з питань НП	ППРЗ.1.2. Кількість інформаційно-роз'яснювальних кампаній та заходів із питань НП із різним національним, географічним і галузевим охопленням, проведених до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій	100	
ПРЗ.1.3. Регулярно проводяться семінари, практикуми та конференції з питань НП.	ППР 3.1.3. Кількість семінарів, практикумів та конференцій з питань НП, організованих і проведених до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	160	
ПРЗ.1.4. Відеоматеріали з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП створені та розміщені.	ППРЗ.1.4. Кількість різних відеоматеріалів щодо НП, розміщених на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	12	

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
			відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КРЗ.1.1. Суспільство (населення України) обізнано з явищем НП, послідовно розвиваються культура додержання і принципи фіскальної моралі	ПКРЗ.1.1. Загальна кількість осіб, охоплених інформаційно-роз'яснювальними кампаніями і заходами з питань НП, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	10 млн	Дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР. Дані веб-сайтів, Facebook і YouTube
КРЗ.1.2. Відеоматеріали з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП сприяють інформуванню суспільства про переваги декларування діяльності та доходів і про негативні наслідки НП.	ПКРЗ.1.2. Кількість переглядів, «лайків» та «шерів» відеоматеріалів щодо НП, розміщених на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	5 млн	відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
ЗАУВАЖЕННЯ			

3.2 – Регулярно висвітлювати та публікувати новини про НП, заходи, вжиті для боротьби з нею та їх головні результати.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	3.2. Регулярно висвітлювати та публікувати новини про НП, заходи, вжиті для боротьби з нею та їх головні результати.		
Відповідний стратегічний результат:	Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури дотримання законодавства.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	3.2. Регулярно публікувати на веб-сайтах і сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ тощо), ПС і ОР прес-релізи та новини про діяльність інспекції праці по боротьбі з НП (як-от кількість і характер виявлених порушень, галузь і регіон; кількість, громадянство і характер трудових зв'язків відповідних працівників; установлений порядок інспектування тощо) з метою примноження її профілактичного і стримувального ефекту. Крім того, висвітлювати результати інспекційних відвідувань на телеканалах, у газетах і на радіо у формі поширення відповідних новин (відеорепортажів, радіопередач і статей) через ці засоби, а також їх розміщення на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube ЦОВВ і органів місцевого самоврядування з метою інформування і оповіщення суспільства і суб'єктів господарювання щодо переваги дотримання і наслідки недотримання. .		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Зосереджений на видах діяльності та галузях, де найбільш поширена НП (як-от, надання побутових послуг; сільське, лісове та рибне господарство; тимчасове розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; будівництво; торгівля)		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Суспільство в цілому і зокрема роботодавці та працівники згаданих вище галузей		
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ			
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	МІП, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), органи місцевого самоврядування ПС, ОР і ЗМІ		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля		
Критичні фактори успіху (КФУ):	Співпраця з засобами масової інформації та їхня участь		
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ			

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д3.2.1. Створити робочу групу для розробки інформаційної політики щодо інспекційних заходів із питань НП за участю представників МІП, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ.	КМУ																								
Д3.2.2. Розробити та подати МСП на затвердження: 1) інформаційно-комунікаційну політику та програму з інспекційної діяльності з питань НП (з визначенням відповідних процедур, форматів подання інформації, цілей, показників і планових цифр); 2) проекти необхідних правових актів для подання до КМУ.	Держпраці, РГ, МСП																								
Д3.2.3. Подання інформаційно-комунікаційної політики та програми з інспекційної діяльності з питань НП до КМУ, її затвердження і оприлюднення КМУ (у формі постанови КМУ).	МСП, КМУ																								
Д3.2.4. МСП і Мінфін укладають МВ із телеканалами з метою налагодження партнерства і визначення правил супроводу інспекційних відвідувань із НП, їх запису та передачі їх основних результатів.	МСП, Мінфін																								
Д3.2.5. Реалізація інформаційно-комунікаційної політики та програми з інспекційної діяльності з питань НП.	МІП, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС) і ЗМІ																								
Д3.2.6. Відповідні ЦОВВ і ОМС розробляють медіаплан взаємодії з телеканалами (звичайно, без визначення об'єктів інспектування) з метою забезпечення регулярної передачі результатів інспекційних відвідувань із НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС та телеканали																								
Д3.2.7. Відповідні ЦОВВ і ОМС під час інспекційних відвідувань регулярно супроводжуються телеканалами, які потім передають їхні основні результати.	Відповідні ЦОВВ і ОМС та телеканали																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПРЗ.2.1. Інформаційно-комунікаційна політика та програма з інспекційної діяльності з питань НП затверджена КМУ і введена в дію.	ППРЗ.2.1. КМУ своєю постановою затвердив і ввів у дію інформаційно-комунікаційну політику та програму з інспекційної діяльності з питань НП у встановлений строк.	До закінчення 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПРЗ.2.2. Регулярно публікуються новини про основні результати інспекційних заходів із питань НП	ППРЗ.2.2. Кількість новин і прес-релізів про результати інспекційних заходів із питань НП, розміщених на веб-сайтах і сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	468	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ і ДМС), ПС, ОР і ЗМІ.
ПРЗ.2.3. Постійно створюються і передаються відеоматеріали про інспекційні відвідування з НП з висвітленням їхніх основних результатів.	ППРЗ.2.3. Кількість відеоматеріалів про інспекційні відвідування з НП, де висвітлюються їхні основні результати, створених і переданих телеканалами й розміщених на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube відповідних ЦОВВ і ОМС, за останні 12 місяців періоду виконання ПД.	36	Зведені дані відповідних ЦОВВ і ОМС та документи телеканалів
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КРЗ.2.1. Суспільство в цілому регулярно інформується про основні результати інспекційних заходів із питань НП	ПКРЗ.2.1. Загальна кількість новин і прес-релізів про результати інспекційних заходів із питань НП, переглянутих на веб-сайтах відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій. ПКРЗ.2.2. Загальна кількість переглядів, «лайків» і «шерів» новин і прес-релізів про результати інспекційних заходів із питань НП, розміщених на сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	10 млн	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ і ДМС), ПС, ОР і ЗМІ.
КРЗ.2.2. Мультиплікативний ефект стримування заохочується відстеженням інспекційних відвідувань з НП телеканалами з подальшою демонстрацією на телеканалах (а також через веб-	ПКРЗ.2.3. Кількість переглядів відеоматеріалів (демонструючих основні результати проведених інспекційних відвідувань з НП), розміщених на	5 млн	
		180000	

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
сайти, сторінки у Facebook і канали на YouTube відповідних ЦОВВ і ОМС) відеоматеріалів про основні результати проведених інспекційних відвідувань із НП.	каналах YouTube відповідних ЦОВВ і ОМС, за останні 12 місяців періоду виконання ПД. ПРК3.2.4. Відсоток відвідувачів сторінок у Facebook відповідних ЦОВВ і ОМС з відеоматеріалами про основні результати інспекційних відвідувань з НП за останні 12 місяців періоду виконання ПД, які поставили «лайк» цим матеріалам.	50%	Зведені дані відповідних ЦОВВ і ОМС

ЗАУВАЖЕННЯ

3.3. Актуалізувати теми, що стосуються НП, у навчальних програмах загальноосвітніх шкіл і закладів професійної освіти.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	3.3. Актуалізувати теми, що стосуються НП, у навчальних програмах ЗОШ і закладів професійної освіти.
Відповідний стратегічний результат:	Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
	Дата закінчення: <ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	3.3. Сприяти актуалізації тем, що стосуються НП (переваг декларування діяльності та доходів, наслідків і ризиків незадекларованої праці тощо), у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки з метою заохочення розвитку культури додержання законодавства.
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Учні закладів загальної середньої та професійної освіти
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), батьківські комітети, ПС та ОР
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля до актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах загальної освіти та професійної підготовки. Наявність технічних фахівців для розробки педагогічної документації та матеріалів із НП. Підготовка викладачів.
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	
Основні завдання	Відповідний
ДЗ.3.1. Створити РГ (у складі представників МСП, МОН, відповідних ЦОВВ, батьківських комітетів, ПС та ОР) для розробки плану актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки.	КМУ
ДЗ.3.2. Розробити план актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти	Держпраці, МОН, РГ
Графік	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
та професійної підготовки та скласти проект протоколу (для підпису МСП і МОН) для реалізації цього плану.																									
Д3.3.3. Подання протоколу про затвердження плану (актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки) і дорожньої карти його реалізації до МСП і МОН та підписання цих документів.	Держпраці, МСП, МОН																								
Д3.3.4. Перегляд навчальних програм і розроблення навчально-методичної документації, навчальних відеороликів і матеріалів для учнів і викладачів.	РГ, МСП, МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ, батьківські комітети, ПС та ОР																								
Д3.3.5. Подання переглянутих навчальних програм і супутніх навчальних матеріалів до МСП і МОН та їх затвердження.	Держпраці, МСП, МОН																								
Д3.3.6. Підготовка викладачів щодо оновлених матеріалів з НП і щодо застосування супутніх навчальних матеріалів.	МСП, МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ, батьківські комітети, ПС та ОР																								
Д3.3.7. Початок впровадження нових навчальних програм (з оновленими матеріалами з НП) у загальноосвітніх школах і закладах професійної освіти.	МСП, МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ), ПС та ОР.																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПРЗ.3.1. Розвиток культури дотримання законодавства з раннього віку заохочується на найвищому рівні	ППРЗ.3.1. Протокол, яким затверджено план актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки, підписано МСП і МОН у встановлений строк.	До 9-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і МОН
	ППРЗ.3.2. МСП і МОН затвердили переглянуті навчальні програми та супутні навчальні матеріали у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КРЗ.3.1. Культура дотримання і фіскальної моралі запроваджується з раннього віку, через системи освіти та професійної підготовки.	ППРЗ.3.2. Фактичне впровадження нових навчальних програм (з оновленими матеріалами з НП) у загальноосвітніх школах і закладах професійної освіти розпочато у встановлений строк.	Останній місяць періоду виконання ПД	Документи МОН
ЗАУВАЖЕННЯ			

3.4. Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.

ВИЗНАЧЕННЯ																											
Код і стисле формулювання заходу:			3.4 - Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.																								
Відповідний стратегічний результат:			Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.																								
Суб'єкт, відповідальний за виконання:			МСП																								
Дата початку:			<ДД/ММ/РРРР>										Дата закінчення:					<ДД/ММ/РРРР>									
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																											
Опис заходу:			3.4. Розробити конкретні інформаційно-роз'яснювальні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.																								
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):			Національне																								
Охоплені галузі (загальна/конкретна):			Загальна																								
Одержувачі послуг/бенефіціари:			Учні середніх шкіл і студенти																								
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																											
Інші суб'єкти, яких слід залучити:			Мінфін, МОН, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС і ПФУ), батьківські комітети і об'єднання студентів, ПС та ОР.																								
Фінансові ресурси (грн):																											
Людські ресурси:																											
Матеріально-технічні ресурси:																											
Критичні фактори успіху (КФУ):			Політична воля. Наявність технічних фахівців для розробки навчально-методичної документації та матеріалів із НП. Наявність технічних фахівців для розробки інформаційно-роз'яснювальних заходів.																								
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																											
Види діяльності			Графік																								
Основні завдання			Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д3.4.1. Підписання протоколу між МСП, Мінфіном і МОН про правила співробітництва у розробці інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП, конкретно орієнтованих на середню і вищу школу, також про створення спільної РГ (з посадових осіб МОН, МСП і Мінфіну, працівників відповідних ЦОВВ, батьківських комітетів, студентських спілок, ПС та ОР) для розробки відповідного плану, дорожньої карти та супутніх навчально-методичних матеріалів.			КМУ, МСП, Мінфін, МОН																								

Види діяльності		Графік																								
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
ДЗ.4.2. Розробка плану і дорожньої карти проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП у закладах середньої та вищої освіти, зокрема відбір цільових закладаів і розробка супутніх навчально-методичних матеріалів.	Держпраці, РГ																									
ДЗ.4.3. Подання плану, дорожньої карти, переліку цільових закладів і супутніх навчально-методичних матеріалів до МСП, Мінфіну і МОН та затвердження цих документів.	Держпраці, РГ, МСП, МОН																									
ДЗ.4.4. Проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП у закладах середньої та вищої освіти.	МОН та відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС та ПФУ).																									

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПРЗ.4.1. Співробітництво між компетентними урядовими відомствами щодо інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП для закладів середньої та вищої освіти формалізовано.	ППРЗ.4.1. Протокол про співробітництво (у розробці конкретних інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП для закладів середньої та вищої освіти) підписано МСП, Мінфіном і МОН у встановлений строк.	До 3-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП, Мінфіну та МОН
ПРЗ.4.2. Інформаційно-роз'яснювальні заходи з питань НП незмінно орієнтовані на учнів середніх шкіл і студентів закладів вищої освіти.	ППРЗ.4.2. Кількість інформаційно-роз'яснювальних заходів із питань НП, конкретно орієнтованих на учнів середніх шкіл і студентів закладів вищої освіти, проведених до закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	2000	Дані МОН і відповідних ЦОВВ
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КРЗ.4.1. Обізнаність щодо НП формується у ранньому віці	ПКРЗ.4.1. Загальна кількість учнів середніх шкіл і студентів закладів вищої освіти, охоплених інформаційно-роз'яснювальними заходами з питань НП, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	60000	Дані МОН і відповідних ЦОВВ

ЗАУВАЖЕННЯ

3.5. Розпочати процес «трудової сертифікації» з питань НП.

ВИЗНАЧЕННЯ																									
Код і стисле формулювання заходу:	3.5. Розпочати процес «трудової сертифікації» з питань НП.																								
Відповідний стратегічний результат:	СРЗ. Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.																								
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП																								
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>																						
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																									
Опис заходу:	3.5. Запровадити, у співробітництві з соціальними партнерами, організаціями у сфері сертифікації та іншими компетентними державними органами у сфері боротьби з НП, процес добровільної «трудової сертифікації» для підтвердження додержання роботодавцями законодавства щодо декларування діяльності та доходів.																								
Географічне охоплення (національне/регіональне/місьцеве):	Національне																								
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна																								
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Роботодавці та організації роботодавців																								
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																									
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і МОП.																								
Фінансові ресурси (грн):																									
Людські ресурси:																									
Матеріально-технічні ресурси:																									
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля для реалізації такого заходу. Наявність фінансування відповідних витрат (оренди офісу, закупівель, видачі сертифікатів, реклами, розробки веб-сайту тощо). Технічні працівники ЦОВВ (для визначення критеріїв і процедур сертифікації та подальшої перевірки, розгляду заяв тощо). Наявність фахівців з ІКТ для розробки веб-сайту.																								
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																									
Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ДЗ.5.1. Створити робочу групу (у складі МСП, Мінекономрозвитку, Мінфіну, відповідних ЦОВВ, ПС та ОР) для: 1) розробки програми добровільної «трудової сертифікації» (наприклад, вимог, критеріїв оцінки, порядку подання заяв, порядку перевірки, підтвердження сертифікатів тощо); 2) розробки проекту правил здійснення процесу «трудової сертифікації»; 3) розробки проектів необхідних	КМУ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
правових актів щодо «трудової сертифікації», зокрема щодо переваг, передбачених для «сертифікованих роботодавців» стосовно пріоритетного доступу до тендерів на державні закупівлі, підтримки та партнерства.																									
ДЗ.5.2. Розробити та подати до МСП на затвердження програми та процедурні правила добровільної «трудової сертифікації», а також відповідні правові акти.	Держпраці, РГ																								
ДЗ.5.3. Подання програми, правил і супутніх правових актів щодо «трудової сертифікації» до КМУ і затвердження ним цих документів.	КМУ																								
ДЗ.5.4. Створення і функціонування «Бюро трудової сертифікації», зокрема: 1) відбір, набір і підготовка персоналу; 2) розробка програмного забезпечення для аналізу і розгляду заяв на основі зібраних даних і результатів перевірок; 3) розробка веб-сайту; 4) створення технічних груп, які аналізуватимуть заяви та проводитимуть перевірки.	МСП, Мінекономрозвитк у, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
ДЗ.5.5. Висвітлення запуску і процесу добровільної «трудової сертифікації», відповідних процедур та переваг додержання.	МСП, Мінекономрозвитк у, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
ДЗ.5.6. Офіційний початок процесу добровільної «трудової сертифікації».	МСП, Мінекономрозвитк у, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
ДЗ.5.7. Початок прийому заяв на добровільну «трудова сертифікацію» від роботодавців.	МСП, Мінекономрозвитк у, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
ПРЗ.5.1. Процес «трудової сертифікації» схвалений КМУ.		ППРЗ.5.1. КМУ затвердив програму, правила і супутні правові акти щодо «трудової сертифікації» у встановлений строк.				До 10-го місяця після набрання чинності ПД.				Публікація в офіційному виданні															

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПРЗ.5.2. Процес «трудої сертифікації» фактично розпочато.	ППРЗ.5.2. Процес добровільної «трудої сертифікації» офіційно розпочато у встановлений строк.	До 19-го місяця після набрання чинності ПД.	Прес-релізи КМУ, Мінекономрозвитку, МСП, Мінфіну або веб-сайти відповідних ЦОВВ
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КРЗ.5.1. Роботодавці дотримуються порядку трудової сертифікації.	ПКРЗ.5.1. Кількість заяв роботодавців на добровільну «трудоу сертифікації», отримана до закінчення періоду виконання ПД.	2,000	Веб-сайт Бюро трудової сертифікації
КРЗ.5.2. Активно заохочується соціальна відповідальність роботодавців та додержання ними вимог законодавства.	ПКРЗ.5.2. Кількість «трудоих сертифікатів», виданих «Бюро трудової сертифікації» до закінчення виконання ПД.	200	
ЗАУВАЖЕННЯ			

В. ЗАХОДИ ЗІ СТРИМУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

4. ЗАХОДИ З ПОКРАЩЕННЯ ВИЯВЛЕННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

4.1. Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	4.1 - Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці.
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	4.1. Утриматися від запровадження мораторіїв на інспекційну діяльність (особливо на інспекційні відвідування з питань праці) і, зокрема, скасувати Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII або принаймні обов'язково виключити Держпраці зі сфери його дії.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Держпраці, ДРС, ПС, ОР та МОП.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля.
Критичні фактори успіху (КФУ):	Фахівці з необхідними знаннями і навичками. Успішна інформаційна компанія на підтримку змін до закону у суспільстві Наявність фахівців з ІКТ для розробки веб-сайту.
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	
Основні завдання	Відповідальний
Д4.1.1. Створити РГ у складі спеціалістів відповідних ЦОВВ, ПС та ОР для розроблення проекту правового акту, який скасовує Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII або принаймні повністю виключає Держпраці зі сфери його дії.	КМУ
Д4.1.2. Розробити правовий акт, який скасовує Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської	Держпраці, РГ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII або принаймні повністю виключає Держпраці зі сфери його дії.																									
Д4.1.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д4.1.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д4.1.5. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д4.1.6. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д4.1.7. Законопроект ухвалений ВРУ і набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.1.1. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), підготовлено РГ, призначеною КМУ, і подано МОП для отримання коментарів.	ППР4.1.1. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), підготовлено і подано МОП для отримання коментарів у встановлений строк.	До 7-го місяця після набрання чинності ПД	Документи МСП, МОП або Мінекономрозвитку
ПР4.1.2. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), подано до КМУ і затверджено ним.	ППР4.1.2. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.1.1. Інспекція праці може проводити інспекційні відвідування без будь-яких обмежень, установлених мораторієм.	ПКР4.1.1. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До 22-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

ЗАУВАЖЕННЯ

4.2 - Наділити українських інспекторів праці повноваженнями, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	4.2. Наділити українських інспекторів праці, за законом і на практиці, всіма необхідними повноваженнями для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129.		
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	4.2. Скасувати або внести зміни до Порядку здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю, затверджений постановою КМУ від 26 квітня 2017 р. № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»; скасувати Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 р. № 877-V (останні зміни внесені Законом від 18 травня 2017 р. № 2042-VIII) або принаймні виключити Держпраці зі сфери його дії; забезпечити, щоб українські інспектори праці були за законом (наприклад, згідно з Положенням про інспекцію праці, яке слід розробити та затвердити) і на практиці наділені всіма необхідними повноваженнями для виконання своїх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, включно з правом: a) вільно проходити на будь-яке підприємство і проводити інспекційні відвідування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення; b) проводити інспекційні відвідування у будь-яку годину доби; c) проводити інспекційні відвідування навіть у випадку, коли роботодавець (або його представник) відсутній на підприємстві; d) проводити інспекційні відвідування в рамках усієї сфери своєї правової компетенції й коригувати сферу, обсяг і глибину перевірок згідно з обставинами, існуючими на підприємстві; e) проводити інспекційні відвідування з тією частотою та в тому обсязі, які вони вважають необхідними для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень; f) наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства щодо всіх галузей, котрі торкаються застосування законодавчих положень; g) накладати штрафи за виявлені порушення, передбачені в законодавстві, у всіх випадках, коли, на їхню думку, це є найбільш доречною процедурою для забезпечення дотримання і стримування недотримання законодавства; h) контролювати, заохочувати і забезпечувати дотримання вимог роботодавцями, які не зареєстровані, а також щодо роботодавцями і працівниками які, попри наявність трудових правовідносин, не мають формального чи письмового трудового договору.		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці та ОМС		

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Інші суб'єкти, яких слід залучити:

Мінекономрозвитку, Держпраці, ДРС, ПС, ОР і МОП

Фінансові ресурси (грн):

Людські ресурси:

Матеріально-технічні ресурси:

Політична воля

Компетентність експертів

Успішна інформаційна компанія на підтримку змін до закону у суспільстві

Критичні фактори успіху (КФУ):

Розуміння необхідності подальшого впровадження міжнародних трудових норм, Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і Угоди про вільну торгівлю між Україною та Канадою.

Усвідомлення соціальними партнерами необхідності наділення інспекторів праці повноваженнями, передбаченими к Конвенціях МОП №№ 81 і 129.

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.2.1. Створити РГ у складі спеціалістів відповідних ЦОВВ, ПС та ОР для розроблення проекту правового акту, який: 1) скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії; 2) замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129).	КМУ																								
Д4.2.2. Розробити проект правового акту, який: 1) скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії; 2) замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129).	Держпраці, РГ																								
Д4.2.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д4.2.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.2.5. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
А4.2.6 - Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д4.2.7. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
----------------------------	-----------	-------------------	-------------------

ПР4.2.1. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), підготовлено РГ, призначеною КМУ, і подано МОП для отримання коментарів.

ППР4.2.1. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), підготовлено і подано МОП для отримання коментарів у встановлений строк.

До 7-го місяця після набрання чинності ПД.

Документи МСП, МОП або Мінекономрозвитку

ПР4.2.2. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), подано до КМУ і затверджено ним.

ППР4.2.2. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.

До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.

Публікація в офіційному виданні

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
---------------------------	-----------	-------------------	-------------------

КР4.2.1. Інспектори праці наділені, за законом і на практиці, повноваженнями, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 128 про інспекцію праці

ППР4.2.1. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює

До 22-го місяця після набрання чинності ПД.

Публікація в офіційному виданні

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
	Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.		
ЗАУВАЖЕННЯ			

4.3. Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	4.3. Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП.
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	4.3. Збільшити кількість початкових і повторних інспекційних відвідувань із НП.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Зосереджений на видах діяльності та галузях, де найбільш поширена НП (як-от надання побутових послуг; сільське, лісове та рибне господарство; тимчасове розміщення; ресторани, кавярні та харчування; будівництво; торгівля)
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Наділення інспекторів праці повноваженнями, потрібними для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129 (скасування Закону № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повне виключення Держпраці зі сфери його дії та заміна Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці, в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129).
Критичні фактори успіху (КФУ):	Утриматися від запровадження мораторіїв на діяльність інспекції праці (скасувати Закон № 1278-VIII або повністю виключити Держпраці зі сфери його дії). Кількість інспекторів, їхня підготовка, кваліфікація та компетентність Обладнання для забезпечення інспекційної діяльності (ІКТ, планшет/ноутбук, засоби фото- і (або) відеофіксації, службові автомобілі, мобільні телефони, мобільний інтернет). Забезпечити спільне використання, обмін інформацією та взаємозв'язок між базами даних відповідних ЦОВВ та інших відповідних державних суб'єктів.
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д4.3.1. Створити РГ (із спеціалістів відповідних ЦОВВ і ОМС) для спільної розробки проекту плану інспекційних	КМУ
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), з подальшим його опрацюванням щодо кожного відповідного ЦОВВ і ОМС.	Держпраці, РГ																								
Д4.3.2. Спільно розробити проект плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами) і подати його до МСП на затвердження.																									
Д4.3.3. Подання плану інспекційних відвідувань із НП до КМУ і затвердження плану КМУ.	МСП																								
Д4.3.4. Розбити план інспекційних відвідувань із НП по кожному відповідному ЦОВВ і ОМС.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								
Д4.3.5. Провести спільне навчання інспекторів різних ЦОВВ і ОМС із питань НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС																								
Д4.3.6. Впровадження кожним ЦОВВ і ОМС власного плану інспекційних відвідувань із НП.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.3.1. План інспекційних відвідувань із НП наявний.	ППР4.3.1. КМУ затвердив план інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 8-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ
ПР4.3.2. Проведення первинних інспекційних відвідувань активізовано.	ППР4.3.2. Зміна (у %) кількості первинних інспекційних відвідувань із НП за період із кінця місяця, що передував даті початку ПД, до кінця останнього місяця виконання ПД.	200%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
ПР4.3.3. Проведення повторних інспекційних відвідувань посилено.	ППР4.3.3. Частка (у %) кількості повторних інспекційних відвідувань із НП, проведених за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	50%	
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.3.1. Інспекційна діяльність із НП активізована.	ППР4.3.1. Зміна (у %) загальної кількості інспекційних відвідувань із НП за період із кінця місяця, що передував даті початку ПД, до кінця останнього місяця виконання ПД.	200%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці,

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.3.2. Покращено здатність до виявлення НП	ПКР4.3.2. Зміна (у %) загальної кількості виявлених незадекларованих працівників, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	100%	ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
ЗАУВАЖЕННЯ			

4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та у неробочий час.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та у неробочий час.		
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та інспекційні відвідування у той день і час, коли ймовірність виявлення НП вище (наприклад, після закінчення звичайного робочого часу, вночі, у свята, вихідні дні).		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Зосереджений на видах діяльності та галузях, де найбільш поширена НП (як-от надання побутових послуг; сільське, лісове та рибне господарство; тимчасове розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; будівництво; торгівля)		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС		
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ			
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			
Матеріально-технічні ресурси:			
Критичні фактори успіху (КФУ):	Наділення інспекторів праці повноваженнями, потрібними для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129 (скасування Закону № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повне виключення Держпраці зі сфери його дії та заміна Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці, в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129). Утриматися від запровадження мораторіїв на діяльність інспекції праці (скасувати Закон № 1278-VIII або повністю виключити Держпраці зі сфери його дії). Кількість інспекторів, їхня підготовка, кваліфікація та компетентність Обладнання для забезпечення інспекційної діяльності (ІКТ, планшет/ноутбук, засоби фото- і (або) відеофіксації, службові автомобілі, мобільні телефони, мобільний інтернет).		

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.4.1. Створити РГ (із спеціалістів відповідних ЦОВВ і ОМС) для спільної розробки проекту плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), який передбачає проведення переважно інспекційних відвідувань без попередження, з подальшим його опрацюванням щодо кожного відповідного ЦОВВ і ОМС.	КМУ																								
Д4.4.2. Спільно розробити проект плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), який передбачає проведення переважно інспекційних відвідувань без попередження, і подати його до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.4.3. Подання плану інспекційних відвідувань із НП до КМУ і затвердження плану КМУ.	МСП																								
Д4.4.4. Розбити план інспекційних відвідувань із НП по кожному відповідному ЦОВВ і ОМС.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								
Д4.4.5. Провести спільне навчання інспекторів різних ЦОВВ і ОМС із питань НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС																								
Д4.4.6. Впровадження кожним ЦОВВ і ОМС власного плану інспекційних відвідувань із НП.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.4.1. План інспекційних відвідувань із НП наявний.	ППР4.4.1. КМУ затвердив план інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 8-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ
ПР4.4.2. Інспекційні відвідування орієнтовані на ситуації, де ймовірність НП вище.	ППР4.4.2. Частка (у %) кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених у позаробочі години, вихідні дні та свята, за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	50%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.4.1. Інспекційні відвідування плануються та проводяться так, щоб посилити їхній стримувальний ефект.	ПКР4.4.1. Частка (у %) кількості інспекційних відвідувань із НП без попередження, проведених за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	95%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
ЗАУВАЖЕННЯ			

4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	4.5 - Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику.		
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях, де найбільше поширена НП, як-от сільське, лісове та рибне господарство (включно з садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (у т.ч. продаж сільськогосподарських продуктів харчування; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (у т.ч. послуг з домашнього господарства, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання, облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги).		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Зосереджений на наступних видах діяльності та галузях: сільське, лісове та рибне господарство (включно з садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (у т.ч. продаж сільськогосподарських продуктів харчування; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (у т.ч. послуг з домашнього господарства, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання, облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги).		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС		
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ			
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			
Матеріально-технічні ресурси:			
Критичні фактори успіху (КФУ):	Наділення інспекторів праці повноваженнями, потрібними для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129 (скасування Закону № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повне виключення Держпраці зі сфери його дії та заміна Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці, в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129). Утриматися від запровадження мораторіїв на діяльність інспекції праці (скасувати Закон № 1278-VIII або повністю виключити Держпраці зі сфери його дії). Кількість інспекторів, їхня підготовка, кваліфікація та компетентність Обладнання для забезпечення інспекційної діяльності: ІКТ для забезпечення інспекційної діяльності, зокрема обладнання, що дозволяє вибирати об'єкти інспекційних відвідувань на основі характеристик		

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

ризиків і показників підвищеного ризику недодержання законодавства; планшет/ноутбук, засоби фото- і (або) відеофіксації, службові автомобілі, мобільні телефони, мобільний інтернет.
Забезпечити спільне використання, обмін інформацією та взаємозв'язок між базами даних відповідних ЦОВВ та інших відповідних державних суб'єктів.

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.5.1. Створити РГ (із спеціалістів відповідних ЦОВВ і ОМС) для спільної розробки проекту плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), за яким інспекційна діяльність спрямована переважно на галузях, де більше поширена НП, з подальшим його опрацюванням щодо кожного відповідного ЦОВВ і ОМС.	КМУ																								
Д4.5.2. Спільно розробити проект плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), за яким інспекційна діяльність спрямована переважно на галузях, де більше поширена НП, і подати його до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.5.3. Подання плану інспекційних відвідувань із НП до КМУ і затвердження плану КМУ.	МСП																								
Д4.5.4. Розбити план інспекційних відвідувань із НП по кожному відповідному ЦОВВ і ОМС.	Кожний ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.5.5. Провести спільне навчання інспекторів різних ЦОВВ і ОМС із питань НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.5.6. Впровадження кожним ЦОВВ і ОМС власного плану інспекційних відвідувань із НП.	Кожний ЦОВВ і ОМС.																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.5.1. План інспекційних відвідувань із НП наявний.	ППР4.5.1. КМУ затвердив план інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 8-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ
ПР4.5.2. Кожний ЦОВВ і ОМС виконав власний план інспекційних відвідувань із НП.	ППР4.5.2. ЦОВВ і ОМС почали виконання своїх планів інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці,

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
			ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.5.1. Інспекційні відвідування з НП спрямовані переважно на визначені ризикові галузі діяльності, де поширеність НП більша.	ПКР4.5.1. Частка (у %) інспекційних відвідувань з НП, спрямованих на види діяльності та галузі, де поширеність НП більша [як-от: сільське, лісове та рибне господарство (включно з садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (у т.ч. продаж сільськогосподарських продуктів харчування; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (у т.ч. послуг з домашнього господарства, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання, облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги)], проведених за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	90%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
ЗАУВАЖЕННЯ			

4.6. Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	4.6 - Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних.		
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	4.6. Забезпечити доступ інспекторів праці до необхідних баз даних та інформації про роботодавців і працівників, що є у розпорядженні інших державних або приватних установ та органів (податкових органів, органів соціального забезпечення, державної служби зайнятості, страхових компаній чи фондів, реєстру актів цивільного стану, реєстру суб'єктів господарювання, банків, фінансових установ тощо), з можливістю дистанційної перехресної перевірки даних і обміну даних у реальному часі.		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ) і ОМС.		
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ			
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ОМС і Державне агентство з питань електронного урядування України (ДАЕУ)		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			
Матеріально-технічні ресурси:			
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля до сприяння обміну інформацією та спільному використанню баз даних між державними суб'єктами, особливо тими, які займаються боротьбою з НП. Наявність меморандумів про взаєморозуміння (МВ) між кожним із відповідних ЦОВВ та державними й приватними установами, які надаватимуть і використовуватимуть інформацію та бази даних. Наявність і функціонування спільної платформи, що забезпечує оперативну сумісність (наприклад, системи «Трембіта»), для сприяння захищеному обміну інформацією та базами даних. Обладнання для забезпечення обміну та використанню інформації та баз даних із різних державних суб'єктів до, під час і після інспекційних відвідувань (наприклад, ІКТ, планшет/ноутбук, мобільний інтернет).		
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ			

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.6.1. Створити РГ (у складі представників відповідних ЦОВВ і ОМС) для розробки плану доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до необхідної інформації та даних, наявних в інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів.	КМУ																								
Д4.6.2. Розробити і подати до МСП на затвердження план доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до необхідної інформації та даних, наявних в інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів. План повинен містити, як мінімум: перелік конкретних даних, до яких відповідні ЦОВВ і ОМС повинні мати доступ, із визначенням усіх ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів, у яких зберігаються такі дані; зазначення способу отримання доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до цих даних; технічні та юридичні вимоги для цього доступу; графік цього доступу.	Держпраці, РГ																								
Д4.6.3. План доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до необхідних даних поданий до КМУ і затверджений ним.	МСП																								
Д4.6.4. Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС: 1) укладає необхідні МВ один з одним та з іншими державними та приватними суб'єктами, до інформації та даних яких вони повинні отримати доступ; 2) розробляє необхідні ІКТ для отримання доступу та використання даних суб'єкта-джерела; 3) дотримується вимог платформи сумісності електронного врядування «Трембіта».	Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.6.5. Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС проводить навчання інспекторів та інших відповідних працівників щодо доступу до необхідних даних і користування ними.	Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.6.6. Інспектори та інші відповідні посадові особи відповідних ЦОВВ і ОМС почали отримувати доступ до інформації й баз даних інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів і користуватися ними.	Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС.																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.6.1. МВ у сфері спільного використання даних і обміну даними між відповідними ЦОВВ, ОМС та з іншими відповідними державними та приватними суб'єктами оформлено.	ППР4.6.1. Кількість МВ у сфері спільного використання даних і обміну даними між відповідними ЦОВВ, ОМС та з іншими відповідними державними та приватними суб'єктами до закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	10	Документи відповідних ЦОВВ і ОМС
ПР4.6.2. Інспектори та інші відповідні посадові особи відповідних ЦОВВ і ОМС мають доступ до інформації й баз даних інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів і користуються ними.	ППР4.6.2. Кількість відповідних ЦОВВ, які дотримуються вимог платформи сумісності електронного врядування «Трембіта», до закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	6	Дані ДАЕУ
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.6.1. Інспектори праці Держпраці мають дистанційний онлайн-доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних інших ЦОВВ та державних або приватних суб'єктів.	ПКР4.6.1. Кількість ЦОВВ, до інформації та баз даних яких інспектори праці та інші уповноважені посадові особи Держпраці мають доступ, до 14-го місяця після набрання чинності ПД.	6	Документи відповідних ЦОВВ
ЗАУВАЖЕННЯ			

4.7. Держпраці запроваджує ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування з НП.

ВИЗНАЧЕННЯ			
Код і стисле формулювання заходу:	4.7. Держпраці запроваджує ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування з НП.		
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ			
Опис заходу:	4.7. Держпраці обирає об'єкти інспектування з НП шляхом застосування статистичних та індексних методів, перш за все на основі: а) профілю ризиків суб'єктів господарювання (зокрема на основі таких характеристик, як вік, стать, професія чи фахова категорія, вид і галузь діяльності, тип професійних зв'язків, статус зайнятості, категорія у сфері оподаткування і внесків на соціальне забезпечення, рівень доходів, громадянство, законність ситуації з точки зору імміграції, громадянства і регіону проживання); б) факторів ризику, пов'язаних із підвищеною вірогідністю спонукання до недодержання законодавства (як, наприклад, скарги, підозри, що існували раніше, попередні санкції, галузь діяльності, ділові партнери тощо); с) показників, які можуть свідчити про більшу серйозність або сильніший економічний та соціальний вплив НП (кількість працюючих, обіг, витрати на утримання персоналу, галузь діяльності, обсяг закупівель, обсяг запасів, вартість майна, машин і обладнання тощо).		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці		
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ			
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Постачальник спеціалізованих послуг з ІКТ, Інститут ПБОП		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			
Матеріально-технічні ресурси:			
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля до впровадження вищезгаданого алгоритму. Фінансові ресурси для забезпечення розробки та впровадження вищезгаданого алгоритму. Впровадження ІКТ, запропонованої проектом ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» за Результатом 2.1 («Інформаційна система управління Держпраці модернізована»).		
	Додержання Держпраці вимог платформи оперативної сумісності «Трембіта».		
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ			

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.7.1. Створити РГ (з інспекторів праці та спеціалістів з ІКТ Держпраці та фахівців з ІКТ Інституту ПБОП) для розробки алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП і визначення необхідних даних.	МСП																								
Д4.7.2. Визначити алгоритм оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП (для подання МСП на затвердження), зокрема: профіль ризику суб'єктів господарювання; фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю спонукання до недодержання законодавства; показники, які можуть свідчити про більшу серйозність або сильніший економічний та соціальний вплив НП; необхідні дані та спосіб отримання доступу до них; заходи, яких слід ужити щодо кожної категорії ризику НП.	Держпраці, РГ																								
Д4.7.3. Подання запропонованого алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП, порядку його розробки та використання до МСП і затвердження ним.	Держпраці, МСП																								
Д4.7.4. Держпраці: 1) укладає необхідні МВ з іншими ЦОВВ та державними й приватними суб'єктами, до інформації та даних яких вона повинна мати доступ; 2) розробляє необхідні ІКТ для отримання доступу до даних суб'єктів-джерел і користування ними (зокрема додержання вимог платформи сумісності «Трембіта»); 3) розробляє та впроваджує створений алгоритм.	Держпраці																								
Д4.7.5. Держпраці проводить навчання інспекторів та інших відповідних працівників із питань використання такого алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП.	Держпраці																								
Д4.7.6. Інспектори праці Держпраці починають використовувати алгоритм оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП, і об'єкти інспектування відбираються за результатами використання цього алгоритму.	Держпраці																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.7.1. У Держпраці запроваджено статистичну та ймовірнісну систему відбору об'єктів інспектування, основу алгоритмів, які враховують профіль ризиків суб'єктів господарювання, фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю недодержання законодавства, та показники, які можуть свідчити про більшу серйозність недодержання законодавства.	ППР4.7.1. Статистичну та ймовірнісну систему відбору об'єктів інспектування запроваджено у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи Держпраці
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.7.1. Об'єкти інспектування відбираються Держпраці за статистичною та ймовірнісною системою на основі алгоритмів, які враховують профіль ризиків суб'єктів господарювання, фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю недодержання законодавства, та показники, які можуть свідчити про більшу серйозність недодержання законодавства.	ПКР4.7.1. Частка (у %) кількості проведених інспекційних відвідувань із НП, об'єкти яких були відібрані за статистичною та ймовірнісною системою, за останній рік періоду виконання цього ПД у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	40%	Документи Держпраці
ЗАУВАЖЕННЯ			

4.8. Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	4.8. Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП.
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	4.8. Використовуючи електронну форму, що вже наявна на веб-сайті Держпраці, для подання скарг про НП, розробити більш доречну інформаційну систему, що дозволяє не лише отримувати скарги, а й належним чином розглядати їх, включно з належною реєстрацією, направленням до компетентної служби, безперервним контролем і моніторингом, наданням відповідного зворотного зв'язку скаржнику, а також підвищити якість планування інспекційної діяльності.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місьцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Постачальник спеціалізованих послуг з ІКТ, Інститут ПБОП
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля до сприяння впровадженню системи подання та розгляду скарг. Фінансові ресурси для забезпечення розробки та впровадження вищезгаданої системи подання та розгляду скарг. Впровадження ІКТ, запропонованої проектом ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці» за Результатом 2.1 («Інформаційна система управління Держпраці модернізована»).
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д4.8.1. Створити РГ (з інспекторів праці та спеціалістів з ІКТ Держпраці та фахівців з ІКТ Інституту ПБОП) для проектування системи подання та розгляду скарг на базі веб-програми (визначення видів і підвидів скарг, алгоритму роботи, необхідних даних тощо).	МСП
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.8.2. Спроекувати систему подання та розгляду скарг на базі веб-програми (визначення видів і підвидів скарг, алгоритму роботи, необхідних даних тощо) для подання до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.8.3. Затвердження МСП запропонованої системи подання та розгляду скарг, порядку її розробки та використання.	Держпраці, МСП																								
Д4.8.3. Подання запропонованого алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП, порядку його розробки та використання до МСП і затвердження ним.																									
Д4.8.4. Держпраці розробляє та впроваджує спроектовану систему подання та розгляду скарг за підтримки власних і сторонніх фахівців з ІКТ.	Держпраці																								
Д4.8.5. Держпраці проводить навчання інспекторів та інших відповідних працівників із питань користування системи подання та розгляду скарг.	Держпраці																								
Д4.8.6. Держпраці рекламує вищезгадану систему і забезпечує її належне висвітлення через ЗМІ, свій веб-сайт і канали соціальних мереж (наприклад, Facebook).	Держпраці																								
Д4.8.7. Інспектори праці Держпраці та інші посадові особи починають використовувати систему подання та розгляду скарг.	Держпраці																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
ПР4.8.1. У Держпраці запроваджено систему подання та розгляду скарг на основі веб-програми для належного подання та розгляду скарг із питань НП.		ППР4.8.1. Запровадження системи подачі та розгляду скарг завершено у встановлений строк.				До 15-го місяця після набрання чинності ПД.				Документи Держпраці															
Кінцеві результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
КР4.8.1. Скарги щодо НП надсилаються до Держпраці шляхом подачі через систему на базі веб-програми, що забезпечує їх отримання, реєстрацію, аналіз, обробку, направлення до компетентного підрозділу, контроль і моніторинг наступних інспекційних процедур та надсилання відповіді скажнику.		ПКР4.8.1. % скарг, поданих через систему подання та розгляду скарг Держпраці, за останні 6 місяців періоду виконання ПД.				100%				Документи Держпраці															
ЗАУВАЖЕННЯ																									

4.9. Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	4.9. Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП.
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	4.9. Спільно з галузевими соціальними партнерами розрахувати мінімальні ціни, які забезпечують додержання законодавства про працю і соціальне забезпечення у конкретних галузях (приватна безпека, служби прибирання та ін.), і довести їх до відома операторів ринку, зазначивши, що практика встановлення коефіцієнтів або цін, менших за розраховані мінімальні величини, підлягає інспектуванню органами інспекції праці.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Приватна безпека, служби прибирання, тимчасова робота тощо
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці, роботодавці та організації роботодавців
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Держпраці, ДРС, ПС та ОР.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля. Належне висвітлення галузевих мінімальних порогових цін
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
Д4.9.1. Створити РГ (з експертів Держпраці, ДРС та галузевих ПС та ОР з питань трудового законодавства, а саме трудових відносин, БГП, податків та соціального забезпечення) для розрахунку мінімальних порогових цін, нижче котрих проводяться інспекційні відвідування з НП.	МСП
Д4.9.2. Розрахувати та подати до МСП на затвердження мінімальні порогові ціни на деякі трудомісткі види діяльності, нижче котрих проводяться інспекційні	Держпраці, РГ, МСП

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
відвідування з НП, для подальшого подання до КМУ на затвердження.	МСП, КМУ																								
Д4.9.3. Запропоновані мінімальні порогові ціни на деякі трудові види діяльності (нижче котрих проводяться інспекційні відвідування з НП) подані до КМУ і затверджені ним.																									
Д4.9.4. Держпраці рекламує використання мінімальних порогових цін як ознаку ймовірного використання НП та привід для інспекційних відвідувань, і забезпечує його належне висвітлення через ЗМІ, свій веб-сайт і канали соціальних мереж (наприклад, Facebook).		Держпраці																							
Д4.9.5. Держпраці проводить навчання своїх інспекторів праці та інспекторів праці ОМС з питань використання мінімальних порогових цін як ознаки ймовірного використання НП.	Держпраці																								
Д4.9.6. Інспектори праці Держпраці та інспектори праці ОМС починають використовувати мінімальні порогові ціни як привід для інспекційних відвідувань.	Держпраці																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
ПР4.9.1. З метою стримування недодержання законодавства Держпраці розраховує та розповсюджує, на основі консультацій із зацікавленими галузевими соціальними партнерами та Мінекономрозвитку, мінімальні порогові ціни на декілька видів трудовітських послуг, нижче котрих дані послуги підлягають інспектуванню		ППР4.9.1. Кількість трудовітських послуг із розрахованими та затвердженими КМУ мінімальними пороговими цінами до 15-го місяця після набрання чинності ПД.				2				Документи Держпраці															
Кінцеві результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
КР4.9.1. Інспектори праці Держпраці та інспектори праці ОМС проводять інспекційні відвідування роботодавців, які надають трудовітські послуги та беруть зі своїх клієнтів плату за цінами, нижчими, ніж розраховані мінімальні порогові ціни.		ПР4.9.1. Кількість інспекційних відвідувань роботодавців, які надають трудовітські послуги та беруть зі своїх клієнтів плату за цінами, нижчими, ніж розраховані мінімальні порогові ціни, за останні 12 місяців періоду виконання ПД.				250				Зведені дані Держпраці та документи ОМС															
ЗАУВАЖЕННЯ																									

4.10. Поширити юридичну сферу охоплення та компетенції інспекції праці на незареєстрованих роботодавців.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	4.10. Поширити юридичну сферу охоплення та компетенції інспекції праці на незареєстрованих роботодавців.
Відповідний стратегічний результат:	СР4. Покращено здатність до виявлення НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	4.10. Передбачити в законодавстві розширення юридичної сфери охоплення та компетенції інспекції праці з метою забезпечити інспекторам праці можливість вживати правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці та ОМС.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ОМС, ПС та ОР.
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відпові-дальний 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
Д4.10.1. Створити РГ з спеціалістів відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС і ПФУ), ПС та ОР для розробки проекту правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.	КМУ
розробки проекту правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття	Держпраці, РГ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові-дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців. Д4.10.2. Розробити та подати до МСП на затвердження правовий акт, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.																									
Д4.10.3. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП, Мінекономрозвит ку																								
Д4.10.4. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП, Мінекономрозвит ку																								
Д4.10.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д4.10.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР4.10.1. Проект правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців, поданий до КМУ і затверджений ним.	ППР4.10.1. Проект правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР4.10.1. Правова база забезпечує належний контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.	ПКР4.10.1. Проект правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До 22-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

ЗАУВАЖЕННЯ

5. ЗАХОДИ З УДОСКОНАЛЕННЯ САНКЦІЙ

5.1. Удосконалити методику обчислення розміру штрафів.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	5.1. Удосконалити методику обчислення розміру штрафів, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.
Відповідний стратегічний результат:	СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	5.1. Змінити існуючий спосіб обчислення розміру штрафів з метою більш належного застосування санкцій та посилення стримувального ефекту, враховуючи, зокрема, такі показники: а) обіг, валовий дохід або бюджет роботодавця (залежно від його приватного або державного юридичного статусу); б) наявний тип незадекларованої праці (повністю незадекларована праця, заниження заробітної плати, приховані трудові відносини тощо); с) кількість працівників, яких конкретно торкається ця проблема; д) характеристики працівників, яких торкається ця проблема (особливо у випадку найбільш уразливих працівників, як-от: неповнолітні, вагітні жінки, жінки, які нещодавно народили дитину або годують груддю, працівники з інвалідністю, незаконні іммігранти тощо); е) наявність рецидиву; ф) економічна вигода роботодавця в результаті недодержання законодавства г) невиконання вказівок або приписів інспекторів праці. h) щодо незареєстрованих або незадекларованих компаній, що не дотримуються законодавства, орієнтовна величина, на основі котрої слід визначати розмір штрафу, не існує, тому що вони зазвичай не ведуть організовану бухгалтерію чи реєстри, які дозволяють визначити їхній «середньомісячний фонд заробітної плати». Отже, єдина можливість - розрахувати розмір штрафу виходячи з того, що офіційний обіг дорівнює значенню верхньої межі цього інтервалу.
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ОМС, прокуратура, суди, роботодавці та працівники
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мін'юст, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Фінансові ресурси (грн):

Людські ресурси:

Матеріально-технічні ресурси:

Політична воля

Критичні фактори успіху (КФУ):

Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів

Підтримка з боку соціальних партнерів

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.1.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для: 1) сприяння проведенню круглого столу/семінару про важливість зміни чинного способу обчислення штрафів (з метою забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту) з міжнародними експертами, які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері; 2) підготовки та подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів); 3) представлення проекту правового акту, яким змінюється чинний спосіб обчислення штрафів з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.	КМУ																								
Д5.1.2. Круглий стіл/семінар про важливість зміни чинного способу обчислення штрафів (з метою забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту) з міжнародними експертами (які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері) організований та проведений.	Держпраці, РГ																								
Д5.1.3. Підготовка і подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про	Держпраці, РГ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).																									
Д5.1.4. Публікація звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.	МСП																								
Д5.1.5. Розробка проекту правового акту, яким змінюється чинний спосіб обчислення штрафів з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримуючого ефекту.	Держпраці, РГ																								
Д5.1.6. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.1.7. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.1.8. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.1.9. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР5.1.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, опубліковано.	ППР5.1.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, опубліковано у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайт і сторінка у Facebook Держпраці
ПР5.1.2. Проект правового акту, яким змінюється форма обчислення розміру штрафів, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР5.1.2. Проект правового акту, яким змінюється форма обчислення розміру штрафів, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР5.1.1. Розмір штрафів, що накладаються за порушення, є належним і достатньо стримуючим.	ПКР5.1.1. Проект правового акту, яким змінюється форма обчислення розміру штрафів, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
ЗАУВАЖЕННЯ			

5.2. Запровадити належні додаткові санкції, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.

ВИЗНАЧЕННЯ

Код і стисле формулювання заходу:	5.2. Запровадити належні додаткові санкції, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.		
Відповідний стратегічний результат:	СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.		
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП		
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>	Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>

ОПИС І СФЕРА ДІЇ

Опис заходу:	5.2. Запровадити належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більшою мірою пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавців, з метою недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень), зокрема, для посилення їхнього стримувального ефекту, як-от: a) передача державі об'єктів і активів, які належать даному суб'єктові; b) заборона роботи за професіями або у видах діяльності, провадження яких залежить від наявності відповідного права, державного дозволу чи схвалення державним органом; c) позбавлення права на субсидію або допомогу, надавану суб'єктами або державними службами; d) позбавлення права на участь у торгових ярмарках чи ринках; e) позбавлення права на участь у державних тендерах на укладення контрактів чи підрядів на виконання робіт, постачання товарів і послуг державі, надання державних послуг і виділення ліцензій чи дозволів; f) позбавлення їх доступу до інших переваг від діяльності у державному та прозорому просторі (як, наприклад, участь в урядових програмах, пільгові банківські кредити, програми міжнародної допомоги, інфраструктурна підтримка тощо); g) закриття підприємства, діяльність якого вимагає дозволу чи ліцензії адміністративного органу; h) призупинення чинності дозволів і ліцензій; i) публікація на веб-сайті Держпраці рішень (витягів із вироків) із зазначенням порушення, порушеної норми, особи порушника, галузі діяльності та місця скоєння правопорушення, а також накладеної санкції; j) індивідуальна реєстрація суб'єкта, відповідального за порушення.		
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне		
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна		
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ОМС, прокуратура, суди, роботодавці та працівники		

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мін'юст, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ		
Фінансові ресурси (грн):			
Людські ресурси:			

РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ

Матеріально-технічні ресурси:

Політична воля

Критичні фактори успіху (КФУ):

Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів

Підтримка з боку соціальних партнерів

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.2.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для вивчення передової практики в цій сфері та розробки проекту правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект.	КМУ																								
Д5.2.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект.	Держпраці, РГ																								
Д5.2.3. Погодження проекту закону (яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства і посилюється їхній стримувальний ефект) з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.2.4. Подання проекту закону (яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства і посилюється їхній стримувальний ефект) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.2.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.2.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники														Цільові показники				Джерела перевірки					
ПР5.2.1. Проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект, поданий до КМУ і затверджений ним.		ППР5.2.1. Проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк														До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.				Публікація в офіційному виданні					
Кінцеві результати заходу		Показники														Цільові показники				Джерела перевірки					
КР5.2.1. Запроваджені додаткові санкції за порушення, більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця, з метою стримування недодержання		ПКР5.2.1. Проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ та введений у дію у встановлений строк.														До останнього місяця періоду виконання ПД				Публікація в офіційному виданні					
ЗАУВАЖЕННЯ																									

5.3. Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недодержаного зобов'язання.

ВИЗНАЧЕННЯ																									
Код і стисле формулювання заходу:		5.3. Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недодержаного зобов’язання.																							
Відповідний стратегічний результат:		СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.																							
Суб’єкт, відповідальний за виконання:		МСП																							
Дата початку:		<ДД/ММ/РРРР>										Дата закінчення:				<ДД/ММ/РРРР>									
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																									
Опис заходу:		5.3. Передбачити у законодавстві, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов’язань, а саме щодо визнання з самого початку умов праці незадекларованих працівників, виплати належної їм заробітної плати та інших видів винагороди та сплати відповідних належних податків і внесків на соціальне забезпечення та у пенсійний фонд.																							
Географічне охоплення (національне/регіональне/міське):		Національне																							
Охоплені галузі (загальна/конкретна):		Загальна																							
Одержувачі послуг/бенефіціари:		Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ОМС, прокуратура, суди, роботодавці та працівники																							
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																									
Інші суб’єкти, яких слід залучити:		Мінекономрозвитку, Мін’юст, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ																							
Фінансові ресурси (грн):																									
Людські ресурси:																									
Матеріально-технічні ресурси:		Політична воля																							
Критичні фактори успіху (КФУ):		Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів Підтримка з боку соціальних партнерів																							
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																									
Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.3.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін’юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для розробки проекту правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов’язань (а саме щодо визнання з самого початку умов праці незадекларованих працівників, виплати	КМУ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
належної їм заробітної плати та інших видів винагороди та сплати відповідних належних податків і внесків на соціальне забезпечення та у пенсійний фонд).	Держпраці, РГ																								
Д5.3.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов’язань.																									
Д5.3.3. Погодження проекту закону (яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов’язань) з іншими можливими зацікавленими сторонами.		МСП																							
Д5.3.4. Подання проекту закону (яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов’язань) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.3.5 - Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.3.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР5.3.1. Проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання зобов'язань щодо незадекларованих працівників та перед державою, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР5.3.1. Проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання зобов'язань щодо незадекларованих працівників та перед державою, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР5.3.1. Правова база передбачає, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недотриманих зобов'язань	ПКР5.3.1. Проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання зобов'язань щодо незадекларованих працівників та перед державою, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ та введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні

ЗАУВАЖЕННЯ

5.4 - Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	5.4 - Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП.
Відповідний стратегічний результат:	СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	5.4. Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, власників, адміністраторів, юридичних представників і директорів роботодавців, а також усього ланцюга субпідрядів/постачань (зокрема організацій, що перебувають у групових або громадських стосунках із роботодавцем; організацій, фірм і власників будівельних об'єктів, які найняли роботодавця як субпідрядника; власника приміщень, у яких мало місце порушення) як за скоєння порушення, так і за сплату відповідних штрафів, а також за сплату сум, належних працівникам, податковим органам, органам соціального забезпечення і пенсійному фонду.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ОМС, прокуратура, суди, роботодавці та працівники
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мін'юст, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля.
Критичні фактори успіху (КФУ):	Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів. Підтримка з боку соціальних партнерів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідальний
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
Д5.4.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС,	КМУ

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для: 1) сприяння проведенню круглого столу/семінару про запровадження правового режиму спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, з міжнародними експертами, які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері; 2) підготовки та подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів); 3) представлення проекту правового акту, яким передбачається правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.																									
Д5.4.2. Круглий стіл/семінар про запровадження правового режиму спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з міжнародними експертами (які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері) організований та проведений.	Держпраці, РГ																								
Д5.4.3. Підготовка і подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримуючоо ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	Держпраці, РГ																								
Д5.4.4. Публікація звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, а саме шляхом запровадження	МСП																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
режиму спільної відповідальності (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	Держпраці, РГ																								
Д5.4.5. Розробка проекту правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.																									
Д5.4.6. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.		МСП																							
Д5.4.7. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.4.8. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.4.9. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР5.4.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності) опубліковано.	ППР5.4.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримуючого ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності) опубліковано у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайт і сторінка у Facebook Держпраці
ПР5.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР5.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР5.4.1. Запроваджено правовий режим спільної відповідальності для забезпечення застосування відповідних санкцій за недодержання законодавства і для застереження від незадекларованої праці.	ПКР5.4.1. Проект правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
ЗАУВАЖЕННЯ			

5.5. Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів для включення виявлених незадекларованих працівників у штат.

ВИЗНАЧЕННЯ	
Код і стисле формулювання заходу:	5.5 - Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів щодо видачі припису про включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця.
Відповідний стратегічний результат:	СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>
	Дата закінчення: <ДД/ММ/РРРР>
ОПИС І СФЕРА ДІЇ	
Опис заходу:	5.5. Передбачити у законодавстві юридичну процедуру інспектування з можливістю негайного вжиття заходів, яка дозволить інспекторам праці видавати роботодавцеві припис про негайну інтеграцію працівників у його організацію (та їхню реєстрацію в цілях соціального забезпечення і оподаткування) на умовах безстрокового трудового договору, без іспитового строку та з визнанням усіх умов праці з самого початку, якщо встановлено факт повністю незадекларованої праці або якщо робота виконується в очевидно автономний спосіб чи очевидно у формі надання послуг, самозайнятості, індивідуального підприємництва, стажування, навчання або волонтерської праці, але в умовах, схожих на умови трудового договору, без обмеження можливості оскарження роботодавцем і працівником такого рішення адміністративного органу в судовому порядку.
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці і ОМС.
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ	
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мін'юст, Мінфін, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ
Фінансові ресурси (грн):	
Людські ресурси:	
Матеріально-технічні ресурси:	Політична воля.
Критичні фактори успіху (КФУ):	Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів. Підтримка з боку соціальних партнерів
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ	
Види діяльності	Графік
Основні завдання	Відповідний
Д5.5.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників	КМУ
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
прокуратури, судів і ВРУ для: 1) сприяння проведенню круглого столу/семінару про процедури врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників із метою забезпечити ефективне врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, з міжнародними експертами, які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері; 2) підготовка та подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про ефективне врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів); 3) представлення проекту правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП.																									
Д5.5.2. Круглий стіл/семінар про процедури врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників, з міжнародними експертами (які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері), організований та проведений.	Держпраці, РГ																								
Д5.5.3. Підготовка і подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу, а саме за допомогою процедури негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	Держпраці, РГ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.5.4. Публікація звіту про недоліки національного законодавства про врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу, а саме за допомогою процедури негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця, зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	МСП																								
Д5.5.5. Розробка проекту правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП.	Держпраці, РГ																								
Д5.5.6. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.5.7. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.5.8. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.5.9. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР5.5.1. Звіт про недоліки національного законодавства про ефективне врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів), опублікований.	ППР5.5.1. Звіт про недоліки національного законодавства про ефективне врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайт і сторінка у Facebook Держпраці

Проміжні результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
ПР5.5.2. Проект правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, поданий до КМУ і затверджений ним.	національних законів), опублікований у встановлений строк. ППР5.5.2. Проект правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
Кінцеві результати заходу	Показники	Цільові показники	Джерела перевірки
КР5.5.1. Запроваджено процедуру інспектування, з можливістю негайного вжиття заходів, яка дозволяє видавати припис про негайне включення незадекларованих працівників у штат.	ПКР5.5.1. Проект правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
ЗАУВАЖЕННЯ			

5.6. Криміналізувати перешкоджання діям інспекторів праці.

ВИЗНАЧЕННЯ																									
Код і стисле формулювання заходу:	5.6. Криміналізувати перешкоджання діям інспекторів праці.																								
Відповідний стратегічний результат:	СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.																								
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП																								
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>																								
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>																								
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																									
Опис заходу:	5.6. Передбачити у трудовому кодексі або у кримінальному кодексі кримінальну відповідальність, з тим щоб забезпечити належні санкції для будь-кого, хто заважає або перешкоджає інспекторам праці виконувати свої обов'язки.																								
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне																								
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальне																								
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці, ОМС, поліція, прокуратура, суди, роботодавці та працівники.																								
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																									
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мін'юст, Мінфін, поліція, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ																								
Фінансові ресурси (грн):																									
Людські ресурси:																									
Матеріально-технічні ресурси:																									
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля. Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів. Підтримка з боку соціальних партнерів																								
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																									
Види діяльності	Графік																								
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.6.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, МВС, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для розробки проекту правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків.	КМУ																								
Д5.6.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків.	Держпраці, РГ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відпові- дальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.6.3. Погодження проекту закону (яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов’язків) з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.6.4. Подання проекту закону (яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов’язків) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.6.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.6.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники										Цільові показники										Джерела перевірки			
ПР5.6.1. Проект правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов’язків, поданий до КМУ і затверджений ним.		ППР5.6.1. Проект правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов’язків, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.										До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.										Публікація в офіційному виданні			
Кінцеві результати заходу		Показники										Цільові показники										Джерела перевірки			
КР5.6.1. Запроваджена кримінальна відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов’язків.		ПКР5.6.1. Проект правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов’язків, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.										До останнього місяця періоду виконання ПД										Публікація в офіційному виданні			
ЗАУВАЖЕННЯ																									

5.7. Передбачити презумпцію правильності рішень інспектора праці.

ВИЗНАЧЕННЯ																									
Код і стисле формулювання заходу:	5.7 - Передбачити презумпцію правильності рішень інспектора праці.																								
Відповідний стратегічний результат:	СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.																								
Суб'єкт, відповідальний за виконання:	МСП																								
Дата початку:	<ДД/ММ/РРРР>																								
Дата закінчення:	<ДД/ММ/РРРР>																								
ОПИС І СФЕРА ДІЇ																									
Опис заходу:	5.7. Передбачити у законодавстві презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.																								
Географічне охоплення (національне/регіональне/місцеве):	Національне																								
Охоплені галузі (загальна/конкретна):	Загальна																								
Одержувачі послуг/бенефіціари:	Держпраці, ОМС, поліція, прокуратура, суди, роботодавці та працівники.																								
РЕСУРСИ ТА КРИТИЧНІ ФАКТОРИ УСПІХУ																									
Інші суб'єкти, яких слід залучити:	Мінекономрозвитку, Мін'юст, МВС, Мінфін, поліція, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДРС,ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР та представники прокуратури, судів і ВРУ																								
Фінансові ресурси (грн):																									
Людські ресурси:																									
Матеріально-технічні ресурси:																									
Критичні фактори успіху (КФУ):	Політична воля. Залучення кваліфікованих фахівців із розробки законів. Підтримка з боку соціальних партнерів																								
ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГРАФІК ВИКОНАННЯ																									
Види діяльності	Графік																								
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.7.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, МВС, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС,ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для розробки проекту правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.	КМУ																								
Д5.7.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.	Держпраці, РГ																								

Види діяльності		Графік																							
Основні завдання	Відповідальний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.7.3. Погодження проекту закону (яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне) з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.7.4. Подання проекту правового акту (яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.7.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.7.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
РЕЗУЛЬТАТИ, КОНТРОЛЬ І ОЦІНКА																									
Проміжні результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
ПР5.7.1. Проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне, поданий до КМУ і затверджений ним.		ППР5.7.1. Проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.				До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.				Публікація в офіційному виданні															
Кінцеві результати заходу		Показники				Цільові показники				Джерела перевірки															
КР5.7.1. Запроваджена презумпція точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.		ПКР5.7.1. Проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.				До останнього місяця періоду виконання ПД				Публікація в офіційному виданні															
ЗАУВАЖЕННЯ																									

VI. МОНИТОРИНГ І ОЦІНКА

А. ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
1.1	Д1.1.1																								
	Д1.1.2																								
	Д1.1.3																								
	Д1.1.4																								
	Д1.1.5																								
	Д1.1.6																								
	Д1.1.7																								
1.2	Д1.2.1																								
	Д1.2.2																								
	Д1.2.3																								
	Д1.2.4																								
	Д1.2.5																								
	Д1.2.6																								
1.3	Д1.3.1																								
	Д1.3.2																								
	Д1.3.3																								
	Д1.3.4																								
	Д1.3.5																								
	Д1.3.6																								
1.4	Д1.4.1																								
	Д1.4.2																								
	Д1.4.3																								
	Д1.4.4																								
	Д1.4.5																								
	Д1.4.6																								
1.5	Д1.5.1																								
	Д1.5.2																								
	Д1.5.3																								
	Д1.5.4																								
	Д1.5.5																								
	Д1.5.6																								
1.6	Д1.6.1																								
	Д1.6.2																								
	Д1.6.3																								
	Д1.6.4																								
	Д1.6.5																								

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
1.7	Д1.6.6																								
	Д1.7.1																								
	Д1.7.2																								
	Д1.7.3																								
	Д1.7.4																								
	Д1.7.5																								
1.8	Д1.7.6																								
	Д1.8.1																								
	Д1.8.2																								
	Д1.8.3																								
	Д1.8.4																								
	Д1.8.5																								
	Д1.8.6																								
	Д1.8.7																								
	Д1.8.8																								
	Д1.8.9																								
1.9	Д1.8.10																								
	Д1.9.1																								
	Д1.9.2																								
	Д1.9.3																								
	Д1.9.4																								
1.10	Д1.9.5																								
	Д1.10.1																								
	Д1.10.2																								
	Д1.10.3																								
	Д1.10.4																								
	Д1.10.5																								
2.1	Д1.10.6																								
	Д2.1.1																								
	Д2.1.2																								
	Д2.1.3																								
	Д2.1.4																								
	Д2.1.5																								
	Д2.1.6																								
2.2	Д2.1.7																								
	Д2.2.1																								
	Д2.2.2																								
	Д2.2.3																								
	Д2.2.4																								
	Д2.2.5																								

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
	Д2.2.6																								
	Д2.2.7																								
	Д2.2.8																								
2.3	Д2.3.1																								
	Д2.3.2																								
	Д2.3.3																								
	Д2.3.4																								
	Д2.3.5																								
	Д2.3.6																								
	Д2.3.7																								
2.4	Д2.4.1																								
	Д2.4.2																								
	Д2.4.3																								
	Д2.4.4																								
	Д2.4.5																								
	Д2.4.6																								
	Д2.4.7																								
3.1	Д3.1.1																								
	Д3.1.2																								
	Д3.1.3																								
	Д3.1.4																								
	Д3.1.5																								
	Д3.1.6																								
	Д3.1.7																								
	Д3.1.8																								
	Д3.1.9																								
	Д3.1.10																								
	Д3.1.11																								
3.2	Д3.2.1																								
	Д3.2.2																								
	Д3.2.3																								
	Д3.2.4																								
	Д3.2.5																								
	Д3.2.6																								
	Д3.2.7																								
3.3	Д3.3.1																								
	Д3.3.2																								
	Д3.3.3																								
	Д3.3.4																								
	Д3.3.5																								

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
3.4	Д3.3.6																								
	Д3.3.7																								
	Д3.4.1																								
	Д3.4.2																								
	Д3.4.3																								
	Д3.4.4																								
3.5	Д3.5.1																								
	Д3.5.2																								
	Д3.5.3																								
	Д3.5.4																								
	Д3.5.5																								
	Д3.5.6																								
	Д3.5.7																								
4.1	Д4.1.1																								
	Д4.1.2																								
	Д4.1.3																								
	Д4.1.4																								
	Д4.1.5																								
	Д4.1.6																								
	Д4.1.7																								
4.2	Д4.2.1																								
	Д4.2.2																								
	Д4.2.3																								
	Д4.2.4																								
	Д4.2.5																								
	Д4.2.6																								
	Д4.2.7																								
4.3	Д4.3.1																								
	Д4.3.2																								
	Д4.3.3																								
	Д4.3.4																								
	Д4.3.5																								
	Д4.3.6																								
4.4	Д4.4.1																								
	Д4.4.2																								
	Д4.4.3																								
	Д4.4.4																								
	Д4.4.5																								
	Д4.4.6																								
4.5	Д4.5.1																								

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
	Д4.5.2																								
	Д4.5.3																								
	Д4.5.4																								
	Д4.5.5																								
	Д4.5.6																								
4.6	Д4.6.1																								
	Д4.6.2																								
	Д4.6.3																								
	Д4.6.4																								
	Д4.6.5																								
	Д4.6.6																								
4.7	Д4.7.1																								
	Д4.7.2																								
	Д4.7.3																								
	Д4.7.4																								
	Д4.7.5																								
	Д4.7.6																								
4.8	Д4.8.1																								
	Д4.8.2																								
	Д4.8.3																								
	Д4.8.4																								
	Д4.8.5																								
	Д4.8.6																								
	Д4.8.7																								
4.9	Д4.9.1																								
	Д4.9.2																								
	Д4.9.3																								
	Д4.9.4																								
	Д4.9.5																								
	Д4.9.6																								
4.10	Д4.10.1																								
	Д4.10.2																								
	Д4.10.3																								
	Д4.10.4																								
	Д4.10.5																								
	Д4.10.6																								
5.1	Д5.1.1																								
	Д5.1.2																								
	Д5.1.3																								
	Д5.1.4																								

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
	Д5.1.5																								
	Д5.1.6																								
	Д5.1.7																								
	Д5.1.8																								
	Д5.1.9																								
5.2	Д5.2.1																								
	Д5.2.2																								
	Д5.2.3																								
	Д5.2.4																								
	Д5.2.5																								
	Д5.2.6																								
5.3	Д5.3.1																								
	Д5.3.2																								
	Д5.3.3																								
	Д5.3.4																								
	Д5.3.5																								
	Д5.3.6																								
5.4	Д5.4.1																								
	Д5.4.2																								
	Д5.4.3																								
	Д5.4.4																								
	Д5.4.5																								
	Д5.4.6																								
	Д5.4.7																								
	Д5.4.8																								
	Д5.4.9																								
5.5	Д5.5.1																								
	Д5.5.2																								
	Д5.5.3																								
	Д5.5.4																								
	Д5.5.5																								
	Д5.5.6																								
	Д5.5.7																								
	Д5.5.8																								
	Д5.5.9																								
5.6	Д5.6.1																								
	Д5.6.2																								
	Д5.6.3																								
	Д5.6.4																								
	Д5.6.5																								

ЗАХІД	ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ	1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
		ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
	Д5.6.6																								
5.7	Д5.7.1																								
	Д5.7.2																								
	Д5.7.3																								
	Д5.7.4																								
	Д5.7.5																								
	Д5.7.6																								

В. ПРОМІЖНІ РЕЗУЛЬТАТИ

ПРОМІЖНІ РЕЗУЛЬТАТИ			1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
ЗАХІД	ЦІЛЬ	ПОКАЗНИК	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
1.1	ПР1.1.1	ППР1.1.1																								
	ПР1.1.2	ППР1.1.2																								
	ПР1.1.3	ППР1.1.3																								
1.2	ПР1.2.1	ППР1.2.1																								
	ПР1.2.2	ППР1.2.2																								
1.3	ПР1.3.1	ППР1.3.1																								
	ПР1.3.2	ППР1.3.2																								
1.4	ПР1.4.1	ППР1.4.1																								
	ПР1.4.2	ППР1.4.2																								
1.5	ПР1.5.1	ППР1.5.1																								
	ПР1.5.2	ППР1.5.2																								
1.6	ПР1.6.1	ППР1.6.1																								
	ПР1.6.2	ППР1.6.2																								
1.7	ПР1.7.1	ППР1.7.1																								
	ПР1.7.2	ППР1.7.2																								
1.8	ПР1.8.1	ППР1.8.1																								
	ПР1.8.2	ППР1.8.2																								
1.9	ПР1.9.1	ППР1.9.1																								
	ПР1.9.2	ППР1.9.2																								
	ПР1.9.3	ППР1.9.3																								
	ПР1.9.4	ППР1.9.4																								
1.10	ПР1.10.1	ППР1.10.1																								
	ПР1.10.2	ППР1.10.2																								
2.1	ПР2.1.1	ППР2.1.1																								
	ПР2.1.2	ППР2.1.2																								
	ПР2.1.3	ППР2.1.3																								
	ПР2.1.4	ППР2.1.4																								
2.2	ПР2.2.1	ППР2.2.1																								
	ПР2.2.2	ППР2.2.2																								
	ПР2.2.3	ППР2.2.3																								
	ПР2.2.4	ППР2.2.4																								
2.3	ПР2.3.1	ППР2.3.1																								
	ПР2.3.2	ППР2.3.2																								
	ПР2.3.3	ППР2.3.3																								
	ПР2.3.4	ППР2.3.4																								
2.4	ПР2.4.1	ППР2.4.1																								
	ПР2.4.2	ППР2.4.2																								

ПРОМІЖНІ РЕЗУЛЬТАТИ			1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
ЗАХІД	ЦІЛЬ	ПОКАЗНИК	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
	ПР2.4.3	ППР2.4.3																								
3.1	ПР3.1.1	ППР3.1.1																								
	ПР3.1.2	ППР3.1.2																								
	ПР3.1.3	ППР3.1.3																								
	ПР3.1.4	ППР3.1.4																								
	ПР3.2.1	ППР3.2.1																								
3.2	ПР3.2.2	ППР3.2.2																								
	ПР3.2.3	ППР3.2.3																								
3.3	ПР3.3.1	ППР3.3.1																								
		ППР3.3.2																								
3.4	ПР3.4.1	ППР3.4.1																								
	ПР3.4.2	ППР3.4.2																								
3.5	ПР3.5.1	ППР3.5.1																								
	ПР3.5.2	ППР3.5.2																								
4.1	ПР4.1.1	ППР4.1.1																								
	ПР4.1.2	ППР4.1.2																								
4.2	ПР4.2.1	ППР4.2.1																								
	ПР4.2.2	ППР4.2.2																								
4.3	ПР4.3.1	ППР4.3.1																								
	ПР4.3.2	ППР4.3.2																								
	ПР4.3.3	ППР4.3.3																								
4.4	ПР4.4.1	ППР4.4.1																								
	ПР4.4.2	ППР4.4.2																								
4.5	ПР4.5.1	ППР4.5.1																								
	ПР4.5.2	ППР4.5.2																								
4.6	ПР4.6.1	ППР4.6.1																								
	ПР4.6.2	ППР4.6.2																								
4.7	ПР4.7.1	ППР4.7.1																								
4.8	ПР4.8.1	ППР4.8.1																								
4.9	ПР4.9.1	ППР4.9.1																								
4.10	ПР4.10.1	ППР4.10.1																								
5.1	ПР5.1.1	ППР5.1.1																								
	ПР5.1.2	ППР5.1.2																								
5.2	ПР5.2.1	ППР5.2.1																								
5.3	ПР5.3.1	ППР5.3.1																								
5.4	ПР5.4.1	ППР5.4.1																								
	ПР5.4.2	ППР5.4.2																								
5.5	ПР5.5.1	ППР5.5.1																								
	ПР5.5.2	ППР5.5.2																								
5.6	ПР5.6.1	ППР5.6.1																								

ПРОМІЖНІ РЕЗУЛЬТАТИ			1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
ЗАХІД	ЦІЛЬ	ПОКАЗНИК	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
5.7	ПР5.7.1	ППР5.7.1																								

С. КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ

ЗАХІД	КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ		1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
	ЦІЛЬ	ПОКАЗНИК	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
1.1 - 1.11	СР1	ПСР1																								
1.1	КР1.1.1	ПКР1.1.1																								
1.2	КР1.2.1	ПКР1.2.1																								
1.3	КР1.3.1	ПКР1.3.1																								
1.4	КР1.4.1	ПКР1.4.1																								
1.5	КР1.5.1	ПКР1.5.1																								
1.6	КР1.6.1	ПКР1.6.1																								
1.7	КР1.7.1	ПКР1.7.1																								
1.8	КР1.8.1	ПКР1.8.1																								
		ПКР1.8.2																								
1.9	КР1.9.1	ПКР1.9.1																								
1.10	КР1.10.1	ПКР1.10.1																								
2.1 - 2.4	СР2	ПСР2																								
2.1	КР2.1.1	ПКР2.1.1																								
2.2	КР2.2.1	ПКР2.2.1																								
		ПКР2.2.2																								
2.3	КР2.3.1	ПКР2.3.1																								
	КР2.3.2	ПКР2.3.2																								
2.4	КР2.4.1	ПКР2.4.1																								
3.1 - 3.5	СР3	ПСР3																								
3.1	КР3.1.1	ПКР3.1.1																								
	КР3.1.2	ПКР3.1.2																								
3.2	КР3.2.1	ПКР3.2.1																								
		ПКР3.2.2																								
	КР3.2.2	ПКР3.2.3																								
		ПКР3.2.4																								
3.3	КР3.3.1	ПКР3.3.1																								
3.4	КР3.4.1	ПКР3.4.1																								
3.5	КР3.5.1	ПКР3.5.1																								
	КР3.5.2	ПКР3.5.2																								
4.1 - 4.11	СР4	ПСР4																								
4.1	КР4.1.1	ПКР4.1.1																								
4.2	КР4.2.1	ПКР4.2.1																								
4.3	КР4.3.1	ПКР4.3.1																								
	КР4.3.2	ПКР4.3.2																								
4.4	КР4.4.1	ПКР4.4.1																								

ЗАХІД	КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ		1 кв.			2 кв.			3 кв.			4 кв.			5 кв.			6 кв.			7 кв.			8 кв.		
	ЦІЛЬ	ПОКАЗНИК	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.	ФАКТ	ПЛАН	ВІДХИЛ.
4.5	КР4.5.1	ПКР4.5.1																								
4.6	КР4.6.1	ПКР4.6.1																								
4.7	КР4.7.1	ПКР4.7.1																								
4.8	КР4.8.1	ПКР4.8.1																								
4.9	КР4.9.1	ПКР4.9.1																								
4.10	КР4.10.1	ПКР4.10.1																								
5.1 - 5.7	СР5	ПСР5																								
5.1	КР5.1.1	ПКР5.1.1																								
5.2	КР5.2.1	ПКР5.2.1																								
5.3	КР5.3.1	ПКР5.3.1																								
5.4	КР5.4.1	ПКР5.4.1																								
5.5	КР5.5.1	ПКР5.5.1																								
5.6	КР5.6.1	ПКР5.6.1																								
5.7	КР5.7.1	ПКР5.7.1																								

ДОДАТКИ

ДОДАТОК І. ПЕРЕЛІК ЗАХОДІВ, СТРАТЕГІЧНИХ ЗАХОДІВ І ОЧІКУВАНОГО ВПЛИВУ

ЗАХОДИ	СТРАТЕГІЧНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ОЧІКУВАНИЙ ВПЛИВ ЗА ТИПАМИ НП (Високий/Середній/Низький)		
		ПОВНІСТЬЮ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ
А. ЗАХОДИ ЗІ СПРІЯННЯ ДОДЕРЖАННЮ ЗАКОНОДАВСТВА				
І. ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ				
1.1. Спростити, об'єднати і краще систематизувати законодавство про працю, скоротивши кількість правових актів, із метою полегшення їх розуміння та дотримання цих актів.	CP1	C	B	B
1.2. Створити спеціальні правові режими, більше адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності та зазвичай мають місце без законних підстав, без декларування або шляхом приховування трудових відносин (як, наприклад, самозайнятість, волонтерська діяльність, професійне стажування, хатня робота).	CP1	B	C	B
1.3. Передбачити законодавством нові види договорів (або переглянути існуючі), краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників (як-от надто короткотривалі трудові договори для сезонних робіт, наприклад, у сільському господарстві, сфері туризму; договори на умовах неповного робочого часу; трудовий договір для виконання робіт на періодичній основі; договір на виконання роботи вдома; договори на тимчасову роботу; трудовий договір на невизначений термін для виконання тимчасових робочих завдань тощо).	CP1	B	C	B
1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника (тобто працівника, який отримує 75% або більше свого сукупного доходу від одного роботодавця), згідно з яким цей працівник вважається економічно залежним від цього роботодавця і повинен бути прирівняний до найманого працівника у межах законодавства про працю, зокрема щодо БГП, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, соціального забезпечення (включно з допомогою по безробіттю) і оподаткування.	CP1	H	H	B
1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП (включно з положеннями щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань) на: (1) учнів, стажерів, практикантів; (2) адміністратора, менеджера та еквівалентних працівників, які не мають трудового договору та отримують винагороду за цю діяльність; (3) економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника; (4) осіб, які виконують роботи за рішеннями судів.	CP1	B	B	B
1.6. Включити у трудовий кодекс, відповідно до Рекомендації МОП № 198, правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (характеристики або ознаки) існування трудових правовідносин (незалежно від форми цих відносин), зокрема (і не тільки): a) виконавець діяльності повинен дотримуватися вказівок відповідного вигодонабувача; b) виконавець діяльності підпадає під дію дисциплінарних повноважень вигодонабувача діяльності; c) діяльність ведеться у місці знаходження вигодонабувача або у місці, визначеному ним; d) виробниче обладнання та інструменти, що використовуються, належать вигодонабувачеві діяльності; e) виконавець діяльності повинен дотримуватися часу початку і закінчення виконання діяльності, встановленого її вигодонабувачем; f) оплата здійснюється виконавцю діяльності з визначеною регулярністю у належному розмірі в обмін на виконання діяльності; g) виконавець діяльності виконує функції управління або керівництва в організаційній структурі вигодонабувача діяльності; h) виконавець діяльності економічно залежить від вигодонабувача діяльності; i) виконавець діяльності веде свою діяльність виключно для вигодонабувача діяльності; j) виконавець діяльності отримує оплачувані відпустки та відповідну субсидію і одержує різдвяну премію; k) виконавець діяльності дотримується режиму щодо відсутності на роботі, встановленого вигодонабувачем діяльності; l) виконавець діяльності не може призначити замість себе іншу особу для виконання діяльності; m) виконавець діяльності не приймає на себе ризики виконання діяльності; n) виконавець діяльності не має права встановлювати ціну виконаної діяльності. Передбачити, що у ситуаціях, де виконується одна чи декілька умов, зазначених вище: i) тягар доведення повинен покладатися на роботодавця; ii) права зацікавлених працівників і обов'язки роботодавців перед ними (а також перед органами соціального забезпечення та фіскальними органами) повинні бути такими самими, що й ті, які застосовуються згідно з законодавством до будь-яких інших працівників, котрі мають формальний або письмовий трудовий договір, і повинні діяти з того дня, коли зацікавлений працівник почав свою роботу на вищезгаданого роботодавця.	CP1	B	C	B
1.7. Включити у законодавство про працю положення про те, що заробітна плата та інша винагорода за роботу повинна сплачуватися роботодавцями працівникам у спосіб, що уможливорює відстеження (наприклад, чеком, банківським переказом або депонуванням на банківський рахунок).	CP1	B	B	C

ЗАХОДИ	СТРАТЕГІЧНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ОЧІКУВАНИЙ ВПЛИВ ЗА ТИПАМИ НП (Високий/Середній/Низький)		
		ПОВНІСТЬ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТИСТЬ
1.8. Розробити систему оцінювання, аналізу та регулярного і систематичного моніторингу масштабів і характеру НП, її динаміки та результатів заходів, ужитих для боротьби з цим явищем.	CP1	В	В	В
1.9. Розширити надання інформаційно-консультаційних і технічно-консультаційних послуг працівникам, роботодавцям, їхнім представницьким об'єднанням та громадянському суспільству в цілому щодо найкращих шляхів додержання законодавства, використовуючи для цього різноманітні канали: а) веб-сайт; б) служби для індивідуального консультування у місцевих відділеннях компетентних органів і служб; в) єдина національна телефонна лінія; г) оперативні онлайн-служби та електронні форми; д) висвітлення передової практики і поширення навчально-інформаційних відеоматеріалів через канал Держпраці на YouTube; е) запитання і відповіді на сторінці Держпраці у Facebook.	CP1	В	В	В
1.10. Передбачити в законодавстві обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запровадити юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.	CP1	В	Н	Н
II. КОРИГУВАЛЬНІ ЗАХОДИ				
2.1. Здійснити "активні заходи з працевлаштування" з метою сприяння переходу від безробіття до зайнятості або від економічної неактивності до зайнятості, зокрема: а) передбачити можливість інвестування допомоги по безробіттю у створення власного підприємства / самозайнятості; б) дозволити тимчасове і часткове поєднання допомоги по безробіттю і заробітної плати; в) стимулювати наймання безробітних працівників шляхом тимчасового звільнення роботодавців від сплати внесків на соціальне забезпечення; г) підтримувати заснування нових підприємств і розвиток підприємництва для створення робочих місць шляхом тимчасового звільнення роботодавців від сплати внесків на соціальне забезпечення.	CP2	В	С	Н
2.2. Створити спеціалізовані бюро (консультаційні пункти, у приміщеннях відповідних ЦОВВ та використанням їхніх наявних ресурсів, наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ тощо) для підтримки процесу формалізації з метою надання допомоги незадекларованим роботодавцям і працівникам, які хочуть урегулювати своє становище і перейти до організованої економіки, шляхом надання таких послуг: а) розробка планів урегулювання, націлених на задоволення конкретних потреб працівників і роботодавців; б) технічні рекомендації роботодавцям щодо якнайкращого способу врегулювання їхнього становища, а саме припинення недодержання законодавства; в) надання письмової інформації, настанов і навчання щодо обов'язків роботодавців стосовно потрібних звітів і облікових документів.	CP2	В	С	В
2.3. Запровадити "системи ваучерів на послуги" у видах діяльності, де незадекларована праця особливо поширена (як-от утримання та ремонт житла; сільське господарство; садівництво; охорона здоров'я; побутові послуги, зокрема прасування, прибирання та прання; догляд за дітьми; ремонт автомобілів; перукарські послуги) для регулювання ринку праці та заохочення переходу працівників від незадекларованої до задекларованої праці.	CP2	В	С	С
2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг і виконання видів діяльності, які зазвичай не декларуються (як-от утримання і ремонт житла; побутові послуги, зокрема прасування, прибирання, прання, садівництво, догляд за дітьми, репетиторство, послуги з охорони здоров'я та геріатричні послуги; ремонт автомобілів; перукарські послуги; косметичні послуги; готелі та розміщення; ресторани, кав'ярні та харчування; послуги таксі тощо), щоб заохотити осіб вимагати надання рахунків, а суб'єктів господарювання – видавати їх та декларувати відповідну діяльність і доходи.	CP2	В	С	С
III. ЗАХОДИ ЗІ ФОРМУВАННЯ ПРИХИЛЬНОСТІ ДО СПЛАТИ ПОДАТКІВ				
3.1. Організовувати і регулярно проводити, спільно з соціальними та інституційними партнерами, національні/регіональні і (або) галузеві інформаційно-роз'яснювальні кампанії для інформування громадян і суб'єктів господарювання про незадекларовану працю, зокрема стосовно: ризиків НП і негативних наслідків, відповідних обов'язків працівників і роботодавців, санкцій, що накладаються у випадку недекларування праці і (або) несплати податків та внесків на соціальне забезпечення, позитивного впливу декларування діяльності та доходів; важливості податків і внесків на соціальне забезпечення, процедур реєстрації працівників, трудових договорів та їхнього змісту тощо.	CP3	В	В	В
3.2. Регулярно публікувати на веб-сайтах і сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ тощо), ПС і ОР прес-релізи та новини про діяльність інспекції праці по боротьбі з НП (як-от кількість і характер виявлених порушень, галузь і регіон; кількість, громадянство і характер трудових зв'язків відповідних працівників; установленний порядок інспектування тощо) з метою примноження її профілактичного і стримувального ефекту. Крім того, висвітлювати результати інспекційних відвідувань на телеканалах, у газетах і на радіо у формі поширення відповідних новин (відеорепортажів, радіопередач і статей) через ці засоби, а	CP3	В	В	В

ЗАХОДИ	СТРАТЕГІЧНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ОЧІКУВАНИЙ ВПЛИВ ЗА ТИПАМИ НП (Високий/Середній/Низький)		
		ПОВНІСТЬ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ
також їх розміщення на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube ЦОВВ і органів місцевого самоврядування з метою інформування і оповіщення суспільства і суб'єктів господарювання щодо переваги дотримання і наслідки недотримання.				
3.3. Сприяти актуалізації тем, що стосуються НП (переваг декларування діяльності та доходів, наслідків і ризиків незадекларованої праці тощо), у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки з метою заохочення розвитку культури додержання законодавства.	CP3	B	B	B
3.4. Розробити конкретні інформаційно-роз'яснювальні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.	CP3	B	B	B
3.5. Запровадити, у співробітництві з соціальними партнерами, організаціями у сфері сертифікації та іншими компетентними державними органами у сфері боротьби з НП, процес добровільної «трудова сертифікація» для підтвердження додержання роботодавцями законодавства щодо декларування діяльності та доходів.	CP3	B	B	B
В. ЗАХОДИ З СТРИМУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ				
ІV. ЗАХОДИ З ПОКРАЩЕННЯ Виявлення НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ				
4.1. Утриматися від запровадження мораторіїв на інспекційну діяльність (особливо на інспекційні відвідування з питань праці) і, зокрема, скасувати Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII або принаймні обов'язково виключити Держпраці зі сфери його дії.	CP4	H	H	H
4.2. Скасувати або змінити Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затверджений постановою КМУ від 26 квітня 2017 р. № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»; скасувати Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 р. № 877-V (останні зміни внесені Законом від 18 травня 2017 р. № 2042-VIII) або принаймні виключити Держпраці зі сфери його дії; забезпечити, щоб українські інспектори праці були за законом (наприклад, згідно з Положенням про інспекцію праці, яке слід розробити та затвердити) і на практиці наділені всіма необхідними повноваженнями для виконання своїх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, включно з правом: а) вільно проходити на будь-яке підприємство і проводити інспекційні відвідування будь-якого підприємства без попереднього повідомлення; б) проводити інспекційні відвідування у будь-яку годину доби; в) проводити інспекційні відвідування навіть у випадку, коли роботодавець (або його представник) відсутній на підприємстві; г) проводити інспекційні відвідування в рамках усієї сфери своєї правової компетенції й коригувати сферу, обсяг і глибину перевірок згідно з обставинами, існуючими на підприємстві; д) проводити інспекційні відвідування з тією частотою та в тому обсязі, які вони вважають необхідними для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень; е) наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства щодо всіх галузей, котрі торкаються застосування законодавчих положень; ж) накладати штрафи за виявлені порушення, передбачені в законодавстві, у всіх випадках, коли, на їхню думку, це є найбільш доречною процедурою для забезпечення додержання і стримування недодержання законодавства; з) контролювати, заохочувати і забезпечувати додержання вимог у роботодавців, які не зареєстровані, а також щодо роботодавців і працівників, які, попри наявність трудових правовідносин, не мають формального чи письмового трудового договору.	CP4	H	H	H
4.3. Збільшити кількість початкових і повторних інспекційних відвідувань із НП.	CP4	B	B	B
4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та інспекційні відвідування у той день і час, коли ймовірність виявлення НП вище (наприклад, після закінчення звичайного робочого часу, вночі, у свята, вихідні дні).	CP4	B	B	C
4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях, де найбільше поширена НП, як-от сільське, лісове та рибне господарство (включно з садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (у т.ч. продаж сільськогосподарських продуктів харчування; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (у т.ч. послуг з домашнього господарства, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання, облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги).	CP4	B	B	B
4.6. Забезпечити доступ інспекторів праці до необхідних баз даних та інформації про роботодавців і працівників, що є у розпорядженні інших державних або приватних установ та органів (податкових органів, органів соціального забезпечення, державної служби зайнятості, страхових компаній чи фондів, реєстру актів цивільного стану, реєстру суб'єктів господарювання, банків, фінансових установ тощо), з можливістю дистанційної перехресної перевірки даних і обміну даних у реальному часі.	CP4	B	B	B
4.7. Держпраці обирає об'єкти інспектування з НП шляхом застосування статистичних та індексних методів, перш за все на основі: а) профілю ризиків суб'єктів господарювання (зокрема на основі таких характеристик, як вік, стать, професія чи фахова категорія, вид і галузь діяльності, тип професійних зв'язків, статус зайнятості, категорія у сфері	CP4	B	B	B

ЗАХОДИ	СТРАТЕГІЧНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ОЧІКУВАНИЙ ВПЛИВ ЗА ТИПАМИ НП (Високий/Середній/Низький)		
		ПОВНІСТЬ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТИСТЬ
оподаткування і внесків на соціальне забезпечення, рівень доходів, громадянство, законність ситуації з точки зору імміграції, громадянства і регіону проживання); b) факторів ризику, пов'язаних із підвищеною вірогідністю спонукання до недодержання законодавства (як, наприклад, скарги, підозри, що існували раніше, попередні санкції, галузь діяльності, ділові партнери тощо); c) показників, які можуть свідчити про більшу серйозність або сильніший економічний та соціальний вплив НП (кількість працюючих, обіг, витрати на утримання персоналу, галузь діяльності, обсяг закупівель, обсяг запасів, вартість майна, машин і обладнання тощо).				
4.8. Використовуючи електронну форму, що вже наявна на веб-сайті Держпраці, для подання скарг про НП, розробити більш доречну інформаційну систему, що дозволяє не лише отримувати скарги, а й належним чином розглядати їх, включно з належною реєстрацією, направленням до компетентної служби, безперервним контролем і моніторингом, наданням відповідного зворотного зв'язку скаржнику, а також підвищити якість планування інспекційної діяльності.	CP4	В	В	В
4.9. Спільно з галузевими соціальними партнерами розрахувати мінімальні ціни, які забезпечують додержання законодавства про працю і соціальне забезпечення у конкретних галузях (приватна безпека, служби прибирання та ін.), і довести їх до відома операторів ринку, зазначивши, що практика встановлення коефіцієнтів або цін, менших за розраховані мінімальні величини, підлягає інспектуванню органами інспекції праці.	CP4	В	В	В
4.10. Передбачити в законодавстві розширення юридичної сфери охоплення та компетенції інспекції праці з метою забезпечити інспекторам праці можливість вживати правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.	CP4	В	Н	Н
В. ЗАХОДИ З УДОСКОНАЛЕННЯ САНКЦІЙ				
5.1. Змінити існуючий спосіб обчислення розміру штрафів з метою більш належного застосування санкцій та посилення стримувального ефекту, враховуючи, зокрема, такі показники: a) обіг, валовий дохід або бюджет роботодавця (залежно від його приватного або державного юридичного статусу); b) наявний тип незадекларованої праці (повністю незадекларована праця, заниження заробітної плати, приховані трудові відносини тощо); c) кількість працівників, яких конкретно торкається ця проблема; d) характеристики працівників, яких торкається ця проблема (особливо у випадку найбільш уразливих працівників, як-от: неповнолітні, вагітні жінки, жінки, які нещодавно народили дитину або годують груддю, працівники з інвалідністю, незаконні іммігранти тощо); e) наявність рецидиву; f) економічна вигода роботодавця в результаті недодержання законодавства g) невиконання вказівок або приписів інспекторів праці. h) щодо незареєстрованих або незадекларованих компаній, що не додержуються законодавства, орієнтовна величина, на основі котрої слід визначати розмір штрафу, не існує, тому що вони зазвичай не ведуть організовану бухгалтерію чи реєстри, які дозволяють визначити їхній «середньомісячний фонд заробітної плати». Отже, єдина можливість - розрахувати розмір штрафу виходячи з того, що офіційний обіг дорівнює значенню верхньої межі цього інтервалу.	CP5	В	В	В
5.2. Запровадити належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більшою мірою пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавців, з метою недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень), зокрема, для посилення їхнього стримувального ефекту, як-от: a) передача державі об'єктів і активів, які належать даному суб'єктові; b) заборона роботи за професіями або у видах діяльності, провадження яких залежить від наявності відповідного права, державного дозволу чи схвалення державним органом; c) позбавлення права на субсидію або допомогу, надавану суб'єктами або державними службами; d) позбавлення права на участь у торгових ярмарках чи ринках; e) позбавлення права на участь у державних тендерах на укладення контрактів чи підрядів на виконання робіт, постачання товарів і послуг державі, надання державних послуг і виділення ліцензій чи дозволів; f) позбавлення їх доступу до інших переваг від діяльності у державному та прозорому просторі (як, наприклад, участь в урядових програмах, пільгові банківські кредити, програми міжнародної допомоги, інфраструктурна підтримка тощо); g) закриття підприємства, діяльність якого вимагає дозволу чи ліцензії адміністративного органу; h) призупинення чинності дозволів і ліцензій; i) публікація на веб-сайті Держпраці рішень (витягів із вироків) із зазначенням порушення, порушеної норми, особи порушника, галузі діяльності та місця скоєння правопорушення, а також накладеної санкції; j) індивідуальна реєстрація суб'єкта, відповідального за порушення.	CP5	В	В	В
5.3. Передбачити у законодавстві, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов'язань, а саме щодо визнання з самого початку умов праці незадекларованих працівників, виплати належної їм заробітної плати та інших видів винагороди та сплати відповідних належних податків і внесків на соціальне забезпечення та у пенсійний фонд.	CP5	В	В	В

ЗАХОДИ	СТРАТЕГІЧНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ОЧІКУВАНИЙ ВПЛИВ ЗА ТИПАМИ НП (Високий/Середній/Низький)		
		ПОВНІСТЮ НП	ЗАНИЖЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ОПЛАТУ	ПРИХОВАНА ЗАЙНЯТІСТЬ
5.4. Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, власників, адміністраторів, юридичних представників і директорів роботодавців, а також усього ланцюга субпідрядів/постачань (зокрема організацій, що перебувають у групових або громадських стосунках із роботодавцем; організацій, ферм і власників будівельних об'єктів, які найняли роботодавця як субпідрядника; власника приміщень, у яких мало місце порушення) як за скоєння порушення, так і за сплату відповідних штрафів, а також за сплату сум, належних працівникам, податковим органам, органам соціального забезпечення і пенсійному фонду.	CP5	В	В	В
5.5. Передбачити у законодавстві юридичну процедуру інспектування з можливістю негайного вжиття заходів, яка дозволить інспекторам праці видавати роботодавцеві припис про негайну інтеграцію працівників у його організацію (та їхню реєстрацію в цілях соціального забезпечення і оподаткування) на умовах безстрокового трудового договору, без іспитового строку та з визнанням усіх умов праці з самого початку, якщо встановлено факт повністю незадекларованої праці або якщо робота виконується в очевидно автономний спосіб чи очевидно у формі надання послуг, самозайнятості, індивідуального підприємництва, стажування, навчання або волонтерської праці, але в умовах, схожих на умови трудового договору, без обмеження можливості оскарження роботодавцем і працівником такого рішення адміністративного органу в судовому порядку.	CP5	В	В	В
5.6. Передбачити у трудовому кодексі або у кримінальному кодексі кримінальну відповідальність, з тим щоб забезпечити належні санкції для будь-кого, хто заважає або перешкоджає інспекторам праці виконувати свої обов'язки.	CP5	В	В	В
5.7. Передбачити у законодавстві презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.	CP5	В	В	В

ДОДАТОК II. ПЕРЕЛІК ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1.1. Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства.																									
Д1.1.1. Створити робочу групу з представників органів державної влади, організацій роботодавців, їх об'єднань та профспілок.	КМУ																								
Д1.1.2. Провести аналіз чинного трудового законодавства для виявлення дублюючих та застарілих норм, стану понятійно-категоріального апарату відповідно до стандартів МОП та ЄС і передової практики.	РГ																								
Д1.1.3. Розробити на основі аналізу та звіту з рекомендаціями проект Закону України про внесення змін до деяких чинних нормативно-правових актів (НПА), який усуває протиріччя ту дублювання, вводить нові визначення понять	Держпраці																								
Д1.1.4. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.1.5. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.1.6. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.1.7. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
1.2. Створити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності.																									
Д1.2.1. Створити робочу групу з представниками органів державної влади, організацій роботодавців, їх об'єднань та профспілок для розробки проектів НПА, спрямованих на закріплення та регулювання спеціальних правових режимів, більше адаптованих до відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності.	КМУ																								
Д1.2.2. Розробити ряд проектів законів України, якими встановлюються і регулюються спеціальні правові режими, більше адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності, зокрема щодо: 1) самозайнятості/цивільно-правових договорів; 2) волонтерської	Держпраці, РГ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
діяльності; 3) професійного стажування; 4) хатньої роботи.																									
Д1.2.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.2.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.2.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.2.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
1.3. Запровадити більш гнучкі види трудових договорів.																									
Д1.3.1. Створити робочу групу з представників державних органів, організацій роботодавців, їхніх об'єднань і профспілок для розробки проектів правових актів, спрямованих на створення і регулювання нових видів договорів, краще адаптованих до потреб ринку, підприємств і працівників.	КМУ																								
Д1.3.2. Розробити ряд проектів законів України, якими створюються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників, як-от: 1) надто короткотривалі трудові договори; 2) договори на умовах неповного робочого часу; 3) трудовий договір для виконання робіт на періодичній основі; 4) договір на виконання роботи вдома; 5) договори на тимчасову роботу; 6) трудовий договір на невизначений термін для виконання тимчасових робочих завдань.	Держпраці, РГ																								
Д1.3.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.3.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.3.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.3.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.																									
Д1.4.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ, ОР і ПС для розробки проекту правового акту, яким встановлюється і регулюється правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.4.2. Розробити проект правового акту, яким встановлюється і регулюється правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.	Держпраці, РГ																								
Д1.4.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.4.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.4.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.4.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.																									
Д1.5.1. Створити РГ з представників державних органів, організацій роботодавців, їхніх об'єднань і профспілок для розробки проекту правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.	КМУ																								
Д1.5.2. Розробити проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.	Держпраці, РГ																								
Д1.5.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.5.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.5.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.5.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
1.6. Включити положення Рекомендації МОП № 198 (про трудові правовідносини) у трудовий кодекс.																									
Д1.6.1. Створити тристоронню робочу групу для розробки проекту правового акту, яким положення Рекомендації № 198 включено у трудовий кодекс.	КМУ																								
Д1.6.2. Розробити проект правового акту, яким положення Рекомендації № 198 включено у трудовий кодекс.	Держпраці, РГ																								
Д1.6.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.6.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.6.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.6.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ і надання потрібної підтримки ВРУ.	МСП, ПС, ОР																								
1.7. Передбачити обов'язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможливило відстеження.																									
Д1.7.1. Створити тристоронню робочу групу для розробки проекту правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інша винагорода за роботу повинна сплачуватися роботодавцями працівникам у спосіб, що уможливило відстеження.	КМУ																								
Д1.7.2. Розробити проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інша винагорода за роботу повинна сплачуватися роботодавцями працівникам у спосіб, що уможливило відстеження.	Держпраці, РГ																								
Д1.7.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.7.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.7.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.7.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ і надання потрібної підтримки ВРУ.	МСП, ПС, ОР																								
1.8. Запровадити національну систему оцінювання та моніторингу НП.																									
Д1.8.1. Створення проектної (тимчасової) міжгалузевої наукової комісії (МНК) з координації національних дій із створення Національної системи моніторингу та оцінки НП (НСМіОН)	КМУ																								
Д1.8.2. Розроблення методології функціонування НСМіОНП (інтеграції, використання для аналізу та оцінки, надання інформації, релевантної щодо моніторингу та протидії НП)	НАНУ, МНК																								
Д1.8.3. Узгодження протоколів збирання та форматів подання інформації, яка збирається різними державними інституціями і буде визнана релевантною для оцінки НП	МНК, ЦОВВ																								
Д1.8.4. Запровадження окремого регулярного статистичного обстеження НП, яке коректно адаптує на національному рівні принципи дослідження НП, визнані Єврокомісією.	Держстат, НАНУ																								
Д1.8.5. Підготовка форматів та змісту щоквартальних звітів з оцінки та моніторингу стану НП в Україні.	НАНУ, МНК, ЦОВВ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.8.6. Підготовка форматів та змісту щорічних звітів з оцінки тенденції формування НП в Україні.	НАНУ, МНК, ЦОВВ																								
Д1.8.7. Розробка системи періодичних (кожні 3-4 роки) соціологічних обстежень масштабів, характеру та причин НП і відповідних настанов.	МНК, НАНУ, ПС, ОР, НАНУ, ЕС, МОП																								
Д1.8.8. Розробка і подання до КМУ на затвердження необхідних нормативно-правових актів, які забезпечують функціонування НСМіОНП (наприклад, Постанови КМУ про затвердження методології НСМіОНП та її використання; підзаконних актів, які визначають формати даних для збирання і подання інформації, відповідні строки, обов'язки та порядок подання інформації; формат, зміст і строки подання звітів з оцінки та моніторингу НП в Україні; інструкцій та правил, які встановлюють і регулюють нові процедури роботи з інформацією про види діяльності кожного інституційного суб'єкта, зокрема Держстату, ФСС, ПФУ, Держпраці, ДФС та інших ЦОВВ).	МНК, КМУ																								
Д1.8.9. Підготовка і публікація першого щоквартального звіту з оцінки та моніторингу стану НП в Україні	Держпраці, Держстат, Мінекономрозвитку, НАНУ																								
Д1.8.10. Підготовка першого щорічного звіту з оцінки тенденції формування НП в Україні.	Держпраці, Держстат, Мінекономрозвитку, НАНУ																								
1.9. Покращити інформування і технічне консультування з питань НП.																									
Д1.10.1. Створення міжвідомчої робочої групи для підготовки плану роботи з виконання видів діяльності, спрямованих на реалізацію даного заходу.	КМУ																								
Д1.9.2. Створення загальнонаціональної інформаційної телефонної лінії з питань НП	МРГ та відповідні ЦОВВ																								
Д1.9.3. Створення служби для індивідуального інформування і технічного консультування з НП у місцевих відділеннях відповідних ЦОВВ.	МРГ та відповідні ЦОВВ																								
Д1.9.4. Створення оперативної інформаційної онлайн-служби, трансакційних послуг, електронних форм, запитань і відповідей щодо НП на веб-сайтах і сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ПФУ і ФСС).	МРГ та відповідні ЦОВВ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д1.9.5. Створення відеоматеріалів з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП і розміщення їх на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	МРГ та відповідні ЦОВВ																								
1.10 - Передбачити у законодавстві обов'язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт і запровадити юридичну презумпцію на випадок відсутності такого повідомлення.																									
Д1.10.1. Створити робочу групу з представників відповідних ЦОВВ, організацій роботодавців і профспілок для розробки проекту правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.	КМУ																								
Д1.10.2. Розробити проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.	Держпраці, РГ																								
Д1.10.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д1.10.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д1.10.5. Подання на КМУ та прийняття як проекту ЗУ від КМУ.	МСП																								
Д1.10.6. Подання проекту ЗУ для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
2.1. Здійснити активні заходи з працевлаштування.																									
Д2.1.1. Створити робочу групу (РГ) з представників відповідних ЦОВВ (ДСЗ, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ тощо),	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
профспілок і організацій роботодавців для розробки необхідних і достатніх активних заходів із працевлаштування.																									
Д2.1.2. Розробити необхідні і достатні активні заходи з працевлаштування.	Держпраці, ДСЗ, РГ																								
Д2.1.3. Розробити проекти необхідних правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюються і регулюються необхідні і достатні активні заходи з працевлаштування.	Держпраці, ДСЗ, РГ																								
Д2.1.4. Погодження проектів законодавчих актів з усіма зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д2.1.5. Подання необхідних проектів законодавчих актів до КМУ та прийняття як проектів від КМУ.	МСП																								
Д2.1.6. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д2.1.7. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства.	Держпраці, ДСЗ																								
2.2. Створити бюро (консультаційні пункти) з підтримки процесу формалізації.																									
Д2.2.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо), ПС та ОР, яка визначить порядок створення, організації та функціонування бюро з підтримки процесу формалізації.	КМУ																								
Д2.2.2. Визначити порядок створення, організації та функціонування бюро з підтримки процесу формалізації.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, РГ																								
Д2.2.3. Розробити проекти необхідних правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність бюро з підтримки процесу формалізації.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, РГ																								
Д2.2.4. Погодження проектів законодавчих актів з усіма зацікавленими сторонами.	МСП, Мінфін																								
Д2.2.5. Подання необхідних проектів законодавчих актів до КМУ та прийняття як проектів від КМУ.	МСП, Мінфін																								
Д2.2.6. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д2.2.7. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
для інформування роботодавців і працівників про бюро з підтримки процесу формалізації та переваги їхнього використання.																									
Д2.2.8. Початок роботи бюро з підтримки процесу формалізації.	Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ																								
2.3. Запровадити «системи ваучерів на послуги».																									
Д2.3.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗМС тощо), ПС та ОР, яка визначить порядок створення, організації та функціонування бюро з підтримки процесу формалізації.	КМУ																								
Д2.3.2. Розробити «систему ваучерів», яка впроваджуватиметься (категорія працівників, яка буде охоплена; одержувачі надаваних послуг; суб'єкт, що видаватиме ваучери; охоплені види платежів – заробітна плата, податки та внески на соціальне забезпечення, професійне страхування, пенсійне забезпечення тощо; витрати на одиницю; ціна продажу; пункти продажі тощо), та підготувати проект необхідного правового акту для створення цієї системи та регулювання її функціонування.	Держпраці, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДРС, РГ																								
Д2.3.3. Погодження проекту законодавчого акту з усіма зацікавленими сторонами	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.3.4. Подання необхідного проекту законодавчого акту до КМУ та прийняття як проекту від КМУ.	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.3.5 - Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д2.3.6. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування потенційних працівників і одержувачів послуг про переваги та порядок використання «ваучерів на послуги».	Держпраці, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДРС																								
Д2.3.7. Початок продажу і використання «ваучерів на послуги».	Держпраці, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДРС																								
2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг.																									
Д2.4.1. Створити РГ з представників відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС), ПС та ОР, яка розробить даний захід (визначення розміру зменшення податку, вибір охоплених галузей та видів діяльності, визначення вимог і процедур	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
сертифікації програмного забезпечення виписування рахунків, наприклад файлу стандарту Standard Audit File for Tax (SAFT-T) тощо) та підготує необхідний проект закону для подання до КМУ.																									
Д2.4.2. Розробити захід (визначення розміру зменшення податку, вибір охоплених галузей та видів діяльності, визначення вимог і процедур сертифікації програмного забезпечення оформлення рахунків, наприклад файлу стандарту Standard Audit File for Tax (SAFT-T) тощо) та підготовка проекту необхідного правового акту, яким буде запроваджено даний захід і регулюватиметься його функціонування.	Держпраці, ДФС, ДРС, РГ																								
Д2.4.3. Погодження проекту законодавчого акту з усіма зацікавленими сторонами	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.4.4. Подання проекту законодавчого акту до КМУ та прийняття як проекту від КМУ.	МСП, Мінфін, Мінекономрозвитку																								
Д2.4.5. Проект закону поданий до ВРУ і прийнятий нею з набранням чинності з 1 січня наступного року після закінчення періоду виконання ПД.	КМУ																								
Д2.4.6. Організація та проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії для інформування підприємств і всього населення про доречність і зручність вимагання рахунків від надавачів послуг і про відповідне зменшення податку.	Держпраці, ДФС, ДРС																								
Д2.4.7. Початок дії процедур внесення змін до форм податкових декларацій та відповідного програмного забезпечення, а також запровадження процедур сертифікації програмного забезпечення оформлення рахунків.	Держпраці, ДФС, ДРС																								
3.1. Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП.																									
ДЗ.1.1. Створити РГ у складі представників відповідних соціальних партнерів і ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ тощо) для розроблення плану (і проектів відповідних програм) кампаній з НП упродовж періоду виконання ПД, а також галузеві робочі підгрупи (РПГ) для пристосування кампаній до конкретних видів професійної діяльності, галузей або конкретних аудиторій (молоді,	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
роботодавців, безробітних, іммігрантів тощо).																									
ДЗ.1.2. Розробити план і програми інформаційно-роз'яснювальних кампаній та відповідних засобів моніторингу і оцінювання.	Держпраці, РГ, РПГ																								
ДЗ.1.3. Організувати національну медіа-кампанію як одну з частин Плану (борди – 2000 шт., буклети/плакати - 1 млн шт.): борди для роботодавців та ролики для роботодавців/працівників/молоді.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.4. Створити відеоматеріали з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП і розмістити їх на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.5. Організувати національні та галузеві навчальні курси з НП (щодо переваг декларування діяльності та доходів; негативних наслідків НП; переходу з неформальної до формальної економіки тощо).	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.6. Розробити та виготовити інформаційні матеріали з НП для громадянського суспільства, працівників і роботодавців з подальшим їх поширенням вибраними каналами, як-от: веб-сайти ЦОВВ, сторінки у Facebook, канали на YouTube, інформаційні куточки у приміщеннях ЦОВВ та інших державних адміністративних служб, закладів охорони здоров'я, залізничних і автовокзалів, закладів освіти тощо.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.7. Підготувати тематичні семінари з НП для роботодавців, працівників і конкретних цільових аудиторій (студентів, безробітних, іммігрантів тощо) з залученням ПС, ОР та відповідних ЦОВВ.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.8. Провести національну медіа-кампанію як одну з частин Плану (ролики – 4 шт., борди – 2000 шт., буклети/плакати - 1 млн шт.): борди для роботодавців та ролики для роботодавців/працівників/молоді.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.9. Проводити національні та галузеві навчальні курси з НП (щодо переваг декларування діяльності та доходів;	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
негативних наслідків НП; переходу з неформальної до формальної економіки тощо).																									
ДЗ.1.10. Поширювати вибраними каналами серед відповідних цільових аудиторій створені інформаційні матеріали з НП.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
ДЗ.1.11. Проводити підготовлені тематичні семінари з НП для роботодавців, працівників і конкретних цільових аудиторій (студентів, безробітних, іммігрантів тощо) з залученням ПС, ОР та відповідних ЦОВВ.	Відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.																								
3.2. Регулярно висвітлювати та публікувати новини про НП, заходи, вжиті для боротьби з нею та їх головні результати.																									
ДЗ.2.1. Створити робочу групу для розробки інформаційної політики щодо інспекційних заходів із питань НП за участю представників МІП, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ.	КМУ																								
ДЗ.2.2. Розробити та подати МСП на затвердження: 1) інформаційно-комунікаційну політику та програму з інспекційної діяльності з питань НП (з визначенням відповідних процедур, форматів подання інформації, цілей, показників і планових цифр); 2) проекти необхідних правових актів для подання до КМУ.	Держпраці, РГ, МСП																								
ДЗ.2.3. Подання інформаційно-комунікаційної політики та програми з інспекційної діяльності з питань НП до КМУ, її затвердження і оприлюднення КМУ (у формі постанови КМУ).	МСП, КМУ																								
ДЗ.2.4. МСП і Мінфін укладають МВ із телеканалами з метою налагодження партнерства і визначення правил супроводу інспекційних відвідувань із НП, їх запису та передачі їх основних результатів.	МСП, Мінфін																								
ДЗ.2.5. Реалізація інформаційно-комунікаційної політики та програми з інспекційної діяльності з питань НП.	МІП, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ і ДМС) і ЗМІ.																								
ДЗ.2.6. Відповідні ЦОВВ і ОМС розробляють медіаплан взаємодії з телеканалами (звичайно, без визначення об'єктів інспектування) з метою забезпечення регулярної передачі результатів інспекційних відвідувань із НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС та телеканали																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д3.2.7. Відповідні ЦОВВ і ОМС під час інспекційних відвідувань регулярно супроводжуються телеканалами, які потім передають їхні основні результати.	Відповідні ЦОВВ і ОМС та телеканали																								
3.3. Актуалізувати теми, що стосуються НП, у навчальних програмах загальноосвітніх шкіл і закладів професійної освіти																									
Д3.3.1. Створити РГ (у складі представників МСП, МОН, відповідних ЦОВВ, батьківських комітетів, ПС та ОР) для розробки плану актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки.	КМУ																								
Д3.3.2. Розробити план актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки та скласти проект протоколу (для підпису МСП і МОН) для реалізації цього плану.	Держпраці, МОН, РГ																								
Д3.3.3. Подання протоколу про затвердження плану (актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки) і дорожньої карти його реалізації до МСП і МОН та підписання цих документів.	Держпраці, МСП, МОН																								
Д3.3.4. Перегляд навчальних програм і розроблення навчально-методичної документації, навчальних відеороликів і матеріалів для учнів і викладачів.	РГ, МСП, МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ, батьківські комітети, ПС та ОР																								
Д3.3.5. Подання переглянутих навчальних програм і супутніх навчальних матеріалів до МСП і МОН та їх затвердження.	Держпраці, МСП, МОН																								
Д3.3.6. Підготовка викладачів щодо оновлених матеріалів з НП і щодо застосування супутніх навчальних матеріалів.	МСП, МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ, батьківські комітети, ПС та ОР																								
Д3.3.7. Початок впровадження нових навчальних програм (з оновленими матеріалами з НП) у загальноосвітніх школах і закладах професійної освіти.	МСП, МІП, МОН, НАПНУ, відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ), ПС та ОР.																								
3.4. Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.																									
Д3.4.1. Підписання протоколу між МСП, Мінфіном і МОН про правила співробітництва у розробці інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП, конкретно орієнтованих на середню і вищу школу, також про створення спільної РГ (з посадових осіб МОН, МСП і Мінфіну,	КМУ, МСП, Мінфін, МОН																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
працівників відповідних ЦОВВ, батьківських комітетів, студентських спілок, ПС та ОР) для розробки відповідного плану, дорожньої карти та супутніх навчально-методичних матеріалів.																									
ДЗ.4.2. Розробка плану і дорожньої карти проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП у закладах середньої та вищої освіти, зокрема відбір цільових закладів і розробка супутніх навчально-методичних матеріалів.	Держпраці, РГ																								
ДЗ.4.3. Подання плану, дорожньої карти, переліку цільових закладів і супутніх навчально-методичних матеріалів до МСП, Мінфіну і МОН та затвердження цих документів.	Держпраці, РГ, МСП, МОН																								
ДЗ.4.4. Проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП у закладах середньої та вищої освіти.	МОН та відповідні ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС та ПФУ).																								
3.5. Розпочати процес «трудової сертифікації» з питань НП.																									
ДЗ.5.1. Створити робочу групу (у складі МСП, Мінекономрозвитку, Мінфіну, відповідних ЦОВВ, ПС та ОР) для: 1) розробки програми процесу добровільної «трудової сертифікації» (наприклад, вимог, критеріїв оцінки, порядку подання заяв, порядку перевірки, підтвердження сертифікатів тощо); 2) розробки проекту правил здійснення процесу «трудової сертифікації»; 3) розробки проектів необхідних правових актів щодо «трудової сертифікації», зокрема щодо переваг, передбачених для «сертифікованих роботодавців» стосовно пріоритетного доступу до тендерів на державні закупівлі, підтримки та партнерства.	КМУ																								
ДЗ.5.2. Розробити та подати до МСП на затвердження програми та процедурних правил добровільної «трудової сертифікації», а також відповідні правові акти.	Держпраці, РГ																								
ДЗ.5.3. Подання програми, правил і супутніх правових актів щодо «трудової сертифікації» до КМУ і затвердження ним цих документів.	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д3.5.4. Створення і функціонування «Бюро трудової сертифікації», зокрема: 1) відбір, набір і підготовка персоналу; 2) розробка програмного забезпечення для аналізу і розгляду заяв на основі зібраних даних і результатів перевірок; 3) розробка веб-сайту; 4) створення технічних груп, які аналізуватимуть заяви та проводитимуть перевірки.	МСП, Мінекономрозвитку, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
Д3.5.5. Висвітлення запуску і процесу добровільної «трудої сертифікації», відповідних процедур та переваг додержання.	МСП, Мінекономрозвитку, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
Д3.5.6. Офіційний початок процесу добровільної «трудої сертифікації».	МСП, Мінекономрозвитку, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
Д3.5.7. Початок прийому заяв на добровільну «трудої сертифікацію» від роботодавців.	МСП, Мінекономрозвитку, Мінфін та відповідні ЦОВВ.																								
4.1. Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці.																									
Д4.1.1. Створити РГ у складі спеціалістів відповідних ЦОВВ, ПС та ОР для розроблення проекту правового акту, який скасовує Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII або принаймні повністю виключає Держпраці зі сфери його дії.	КМУ																								
Д4.1.2. Розробити правовий акт, який скасовує Закон «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 3 листопада 2016 р. № 1728-VIII або принаймні повністю виключає Держпраці зі сфери його дії.	Держпраці, РГ																								
Д4.1.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д4.1.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д4.1.5. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д4.1.6. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д4.1.7. Законопроект ухвалений ВРУ і набрав чинності.	ВРУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4.2. Наділити українських інспекторів праці, за законом і на практиці, всіма необхідними повноваженнями для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129.																									
Д4.2.1. Створити РГ у складі спеціалістів відповідних ЦОВВ, ПС та ОР для розроблення проекту правового акту, який: 1) скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії; 2) замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129).	КМУ																								
Д4.2.2. Розробити проект правового акту, який: 1) скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії; 2) замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129).	Держпраці, РГ																								
Д4.2.3. Отримання експертної підтримки та коментарів МОП щодо проекту ЗУ.	Держпраці																								
Д4.2.4. Погодження проекту ЗУ з іншими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д4.2.5. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д4.2.6 - Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д4.2.7. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
4.3. Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП.																									
Д4.3.1. Створити РГ (із спеціалістів відповідних ЦОВВ і ОМС) для спільної розробки проекту плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), з подальшим його опрацюванням щодо кожного відповідного ЦОВВ і ОМС.	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.3.2. Спільно розробити проект плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами) і подати його до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.3.3. Подання плану інспекційних відвідувань із НП до КМУ і затвердження плану КМУ.	МСП																								
Д4.3.4. Розбити план інспекційних відвідувань із НП по кожному відповідному ЦОВВ і ОМС.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								
Д4.3.5. Провести спільне навчання інспекторів різних ЦОВВ і ОМС із питань НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС																								
Д4.3.6. Впровадження кожним ЦОВВ і ОМС власного плану інспекційних відвідувань із НП.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								
4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та у неробочий час.																									
Д4.4.1. Створити РГ (із спеціалістів відповідних ЦОВВ і ОМС) для спільної розробки проекту плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), який передбачає проведення переважно інспекційних відвідувань без попередження, з подальшим його опрацюванням щодо кожного відповідного ЦОВВ і ОМС.	КМУ																								
Д4.4.2. Спільно розробити проект плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), який передбачає проведення переважно інспекційних відвідувань без попередження, і подати його до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.4.3. Подання плану інспекційних відвідувань із НП до КМУ і затвердження плану КМУ.	МСП																								
Д4.4.4. Розбити план інспекційних відвідувань із НП по кожному відповідному ЦОВВ і ОМС.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								
Д4.4.5. Провести спільне навчання інспекторів різних ЦОВВ і ОМС із питань НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС																								
Д4.4.6. Впровадження кожним ЦОВВ і ОМС власного плану інспекційних відвідувань із НП.	Кожний ЦОВВ і ОМС																								
4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику.																									

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.5.1. Створити РГ (із спеціалістів відповідних ЦОВВ і ОМС) для спільної розробки проекту плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), за яким інспекційна діяльність спрямована переважно на галузях, де більше поширена НП, з подальшим його опрацюванням щодо кожного відповідного ЦОВВ і ОМС.	КМУ																								
Д4.5.2. Спільно розробити проект плану інспекційних відвідувань із НП (з відповідними цілями, показниками та плановими цифрами), за яким інспекційна діяльність спрямована переважно на галузях, де більше поширена НП, і подати його до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.5.3. Подання плану інспекційних відвідувань із НП до КМУ і затвердження плану КМУ.	МСП																								
Д4.5.4. Розбити план інспекційних відвідувань із НП по кожному відповідному ЦОВВ і ОМС.	Кожний ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.5.5. Провести спільне навчання інспекторів різних ЦОВВ і ОМС із питань НП.	Відповідні ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.5.6. Впровадження кожним ЦОВВ і ОМС власного плану інспекційних відвідувань із НП.	Кожний ЦОВВ і ОМС.																								
4.6. Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних.																									
Д4.6.1. Створити РГ (у складі представників відповідних ЦОВВ і ОМС) для розробки плану доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до необхідної інформації та даних, наявних в інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів.	КМУ																								
Д4.6.2. Розробити і подати до МСП на затвердження план доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до необхідної інформації та даних, наявних в інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів. План повинен містити, як мінімум: перелік конкретних даних, до яких відповідні ЦОВВ і ОМС повинні мати доступ, із визначенням усіх ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів, у яких зберігаються такі дані; зазначення способу отримання доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до цих даних;	Держпраці, РГ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
технічні та юридичні вимоги для цього доступу; графік цього доступу.																									
Д4.6.3. План доступу відповідних ЦОВВ і ОМС до необхідних даних поданий до КМУ і затверджений ним.	МСП																								
Д4.6.4. Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС: 1) укладає необхідні МВ один з одним та з іншими державними та приватними суб'єктами, до інформації та даних яких вони повинні отримати доступ; 2) розробляє необхідні ІКТ для отримання доступу та використання даних суб'єкта-джерела; 3) дотримується вимог платформи сумісності електронного врядування «Трембіта».	Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.6.5. Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС проводить навчання інспекторів та інших відповідних працівників щодо доступу до необхідних даних і користування ними.	Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС.																								
Д4.6.6. Інспектори та інші відповідні посадові особи відповідних ЦОВВ і ОМС почали отримувати доступ до інформації й баз даних інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів і користуватися ними.	Кожний відповідний ЦОВВ і ОМС.																								
4.7. Держпраці запроваджує ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування з НП.																									
Д4.7.1. Створити РГ (з інспекторів праці та спеціалістів з ІКТ Держпраці та фахівців з ІКТ Інституту ПБОП) для розробки алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП і визначення необхідних даних.	МСП																								
Д4.7.2. Визначити алгоритм оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП (для подання МСП на затвердження), зокрема: профіль ризику суб'єктів господарювання; фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю спонукання до недодержання законодавства; показники, які можуть свідчити про більшу серйозність або сильніший економічний та соціальний вплив НП; необхідні дані та спосіб отримання доступу до них; заходи, яких слід ужити щодо кожної категорії ризику НП.	Держпраці, РГ																								
Д4.7.3. Подання запропонованого алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП,	Держпраці, МСП																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
порядку його розробки та використання до МСП і затвердження ним.																									
Д4.7.4. Держпраці: 1) укладає необхідні МВ з іншими ЦОВВ та державними й приватними суб'єктами, до інформації та даних яких вона повинна мати доступ; 2) розробляє необхідні ІКТ для отримання доступу до даних суб'єктів-джерел і користування ними (зокрема додержання вимог платформи сумісності «Трембіта»); 3) розробляє та впроваджує створений алгоритм.	Держпраці																								
Д4.7.5. Держпраці проводить навчання інспекторів та інших відповідних працівників із питань використання такого алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП.	Держпраці																								
Д4.7.6. Інспектори праці Держпраці починають використовувати алгоритм оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП, і об'єкти інспектування відбираються за результатами використання цього алгоритму.	Держпраці																								
4.8. Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП.																									
Д4.8.1. Створити РГ (з інспекторів праці та спеціалістів з ІКТ Держпраці та фахівців з ІКТ Інституту ПБОП) для проектування системи подання та розгляду скарг на базі веб-програми (визначення видів і підвидів скарг, алгоритму роботи, необхідних даних тощо).	МСП																								
Д4.8.2. Спроекувати систему подання та розгляду скарг на базі веб-програми (визначення видів і підвидів скарг, алгоритму роботи, необхідних даних тощо) для подання до МСП на затвердження.	Держпраці, РГ																								
Д4.8.3. Затвердження МСП запропонованої системи подання та розгляду скарг, порядку її розробки та використання. Д4.8.3. Подання запропонованого алгоритму оцінки суб'єктів господарювання на предмет ризику НП, порядку його розробки та використання до МСП і затвердження ним.	Держпраці, МСП																								
Д4.8.4. Держпраці розробляє та впроваджує спроектовану систему подання та розгляду скарг за підтримки власних і сторонніх фахівців з ІКТ.	Держпраці																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д4.8.5. Держпраці проводить навчання інспекторів та інших відповідних працівників із питань користування системи подання та розгляду скарг.	Держпраці																								
Д4.8.6. Держпраці рекламує вищезгадану систему і забезпечує її належне висвітлення через ЗМІ, свій веб-сайт і канали соціальних мереж (наприклад, Facebook).	Держпраці																								
Д4.8.7. Інспектори праці Держпраці та інші посадові особи починають використовувати систему подання та розгляду скарг.	Держпраці																								
4.9. Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП.																									
Д4.9.1. Створити РГ (з експертів Держпраці, ДРС та галузевих ПС та ОР з питань трудового законодавства, а саме трудових відносин, БГП, податків та соціального забезпечення) для розрахунку мінімальних порогових цін, нижче котрих проводяться інспекційні відвідування з НП.	МСП																								
Д4.9.2. Розрахувати та подати до МСП на затвердження мінімальні порогові ціни на деякі трудові види діяльності, нижче котрих проводяться інспекційні відвідування з НП, для подальшого подання до КМУ на затвердження.	Держпраці, РГ, МСП																								
Д4.9.3. Запропоновані мінімальні порогові ціни на деякі трудові види діяльності (нижче котрих проводяться інспекційні відвідування з НП) подані до КМУ і затверджені ним.	МСП, КМУ																								
Д4.9.4. Держпраці рекламує використання мінімальних порогових цін як ознаку ймовірного використання НП та привід для інспекційних відвідувань, і забезпечує його належне висвітлення через ЗМІ, свій веб-сайт і канали соціальних мереж (наприклад, Facebook).	Держпраці																								
Д4.9.5. Держпраці проводить навчання своїх інспекторів праці та інспекторів праці ОМС з питань використання мінімальних порогових цін як ознаки ймовірного використання НП.	Держпраці																								
Д4.9.6. Інспектори праці Держпраці та інспектори праці ОМС починають використовувати мінімальні порогові ціни як привід для інспекційних відвідувань.	Держпраці																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4.10. Поширити юридичну сферу охоплення та компетенції інспекції праці на незареєстрованих роботодавців.																									
Д4.10.1. Створити РГ з спеціалістів відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС і ПФУ), ПС та ОР для розробки проекту правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.	КМУ																								
Д4.10.2. Розробити та подати до МСП на затвердження правовий акт, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за додержанням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.	Держпраці, РГ																								
Д4.10.3. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП, Мінекономрозвитку																								
Д4.10.4. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП, Мінекономрозвитку																								
Д4.10.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д4.10.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.1. Удосконалити методику обчислення розміру штрафів, to ensure a more appropriate sanctioning and to improve their deterrence effect.																									
Д5.1.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для: 1) сприяння проведенню круглого столу/семінару про важливість зміни чинного способу обчислення штрафів (з метою забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту) з міжнародними експертами, які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері; 2) підготовки та подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту (з визначенням основних змін, які слід	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
внести до національних законів); 3) представлення проекту правового акту, яким змінюється чинний спосіб обчислення штрафів з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.																									
Д5.1.2. Круглий стіл/семінар про важливість зміни чинного способу обчислення штрафів (з метою забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту) з міжнародними експертами (які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері) організований та проведений.	Держпраці, РГ																								
Д5.1.3. Підготовка і подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	Держпраці, РГ																								
Д5.1.4. Публікація звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.	МСП																								
Д5.1.5. Розробка проекту правового акту, яким змінюється чинний спосіб обчислення штрафів з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.	Держпраці, РГ																								
Д5.1.6. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.1.7. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.1.8. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.1.9. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.2. Запровадити належні додаткові санкції, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.																									
Д5.2.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для вивчення передової практики в цій сфері та розробки проекту правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект.																									
Д5.2.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект.	Держпраці, РГ																								
Д5.2.3. Погодження проекту закону (яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства і посилюється їхній стримувальний ефект) з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.2.4. Подання проекту закону (яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства і посилюється їхній стримувальний ефект) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.2.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.2.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.3. Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недодержаного зобов'язання.																									
Д5.3.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для розробки проекту правового акту, яким	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов'язань (а саме щодо визнання з самого початку умов праці незадекларованих працівників, виплати належної їм заробітної плати та інших видів винагороди та сплати відповідних належних податків і внесків на соціальне забезпечення та у пенсійний фонд та у пенсійний фонд).																									
Д5.3.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов'язань.	Держпраці, РГ																								
Д5.3.3. Погодження проекту закону (яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов'язань) з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.3.4. Подання проекту закону (яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання порушених зобов'язань) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.3.5 - Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.3.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.4. Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП.																									
Д5.4.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для: 1) сприяння проведенню круглого столу/семінару про запровадження правового режиму спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, з міжнародними експертами, які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері; 2) підготовки та подання до МСП на затвердження звіту про недоліки	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів); 3) представлення проекту правового акту, яким передбачається правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.																									
Д5.4.2. Круглий стіл/семінар про запровадження правового режиму спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з міжнародними експертами (які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері) організований та проведений.	Держпраці, РГ																								
Д5.4.3. Підготовка і подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	Держпраці, РГ																								
Д5.4.4. Публікація звіту про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	МСП																								
Д5.4.5. Розробка проекту правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту.	Держпраці, РГ																								
Д5.4.6. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.4.7. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.4.8. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.4.9. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.5. Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів щодо видачі припису про включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця.																									
Д5.5.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для: 1) сприяння проведенню круглого столу/семінару про процедури врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників із метою забезпечити ефективне врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, з міжнародними експертами, які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері; 2) підготовки та подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про ефективне врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП (з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів); 3) представлення проекту правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП.	КМУ																								
Д5.5.2. Круглий стіл/семінар про процедури врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників, з міжнародними експертами (які розкажуть про передову практику ЄС у цій сфері), організований та проведений.	Держпраці, РГ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Д5.5.3. Підготовка і подання до МСП на затвердження звіту про недоліки національного законодавства про врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу, а саме за допомогою процедури негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	Держпраці, РГ																								
Д5.5.4. Публікація звіту про недоліки національного законодавства про врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу, а саме за допомогою процедури негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця, зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів).	МСП																								
Д5.5.5. Розробка проекту правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП.	Держпраці, РГ																								
Д5.5.6. Погодження проекту ЗУ з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.5.7. Подання проекту ЗУ до КМУ і затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.5.8. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.5.9. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.6. Криміналізувати перешкоджання діям інспекторів праці.																									
Д5.6.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, МВС,	КМУ																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для розробки проекту правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків.																									
Д5.6.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків.	Держпраці, РГ																								
Д5.6.3. Погодження проекту закону (яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків) з іншими можливими зацікавленими сторонами.	МСП																								
Д5.6.4. Подання проекту закону (яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.6.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.6.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								
5.7. Передбачити презумпцію правильності рішень інспектора праці.																									
Д5.7.1. Створити РГ з спеціалістів Мінекономрозвитку, Мін'юсту, МВС, відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДРС, ДФС, ДМС, ДСЗ, ФСС та ПФУ), ПС, ОР і представників прокуратури, судів і ВРУ для розробки проекту правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.	КМУ																								
Д5.7.2. Розробити та подати до МСП на затвердження проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.	Держпраці, РГ																								
Д5.7.3. Погодження проекту закону (яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці,	МСП																								

ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ		ГРАФІК																							
ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ	ВІДПОВІДАЛЬНИЙ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
якщо не доведено протилежне) з іншими можливими зацікавленими сторонами.																									
Д5.7.4. Подання проекту правового акту (яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне) до КМУ і його затвердження КМУ для подальшого подання до ВРУ.	МСП																								
Д5.7.5. Подання проекту закону для розгляду у ВРУ.	КМУ																								
Д5.7.6. Законопроект ухвалений ВРУ, опублікований у офіційному виданні й набрав чинності.	ВРУ																								

ДОДАТОК III. ПЕРЕЛІК ПРОМІЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ І ЇХНІХ ПОКАЗНИКІВ

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
1.1. Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства.			
ПР1.1.1. Чинне трудове законодавство проаналізовано і спрощено у світлі міжнародних і європейських трудових норм і передової практики; надано рекомендації з його вдосконалення.	ППР1.1.1. Звіт про результати аналізу та рекомендації з удосконалення чинного трудового законодавства підготовлено у встановлений строк.	До закінчення 6-го місяця після набрання чинності ПД.	Опублікований звіт про результати аналізу
ПР1.1.2. На основі звіту про результати аналізу та рекомендації розроблено на тристоронній основі проект Закону України, який подано до КМУ на затвердження.	ППР1.1.2. Проект Закону про внесення змін для вдосконалення та спрощення чинного трудового законодавства подано до КМУ на затвердження у встановлений плановий строк.	До 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП
ПР1.1.3. Проект Закону України про внесення змін до чинного трудового законодавства і його спрощення, розроблений на основі звіту про результати аналізу та рекомендації, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.1.3. Проект Закону про внесення змін для вдосконалення та спрощення чинного трудового законодавства подано до ВРУ для прийняття у встановлений плановий строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і ВРУ
1.2. Створити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності.			
ПР1.2.1. Проекти правових актів, якими встановлюються спеціальні правові режими, більше адаптовані до конкретного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, подані до КМУ на затвердження.	ППР1.2.1. Кількість спеціальних правових режимів, правові акти про встановлення котрих були подані до КМУ на затвердження до 15-го місяця після набрання чинності Планом дій.	3	Документи МСП
ПР1.2.2. Проекти правових актів, якими встановлюються спеціальні правові режими, більше адаптовані до конкретного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, подані КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.2.2. Кількість спеціальних правових режимів, правові акти про встановлення котрих були подані КМУ до ВРУ для прийняття до 18-го місяця після набрання чинності Планом дій.	3	Документи МСП і ВРУ
1.3. Запровадити більш гнучкі види трудових договорів.			
ПР1.3.1. Проекти правових актів, якими запроваджуються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників, подано до КМУ на затвердження.	ППР1.3.1. Кількість нових видів договорів, правові акти про створення котрих були подані до КМУ на затвердження до 15-го місяця після набрання чинності Планом дій.	5	Документи МСП
ПР1.3.2. Проекти правових актів, якими створюються і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.3.2. Кількість нових видів договорів, правові акти про створення котрих були подані КМУ до ВРУ для прийняття до 18-го місяця після набрання чинності Планом дій.	5	Документи МСП і ВРУ
1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.			
ПР1.4.1. Проект правового акту, яким встановлюється і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано до КМУ на затвердження.	ППР 1.4.1. Проект правового акту, яким встановлюється і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП
ПР1.4.2. Проект правового акту, яким встановлюється і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР 1.4.2. Проект правового акту, яким встановлюється і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і ВРУ
1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.			

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
ПР1.5.1. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано до КМУ на затвердження.	ППР1.5.1. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП
ПР1.5.2. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.5.2. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і ВРУ
1.6. Включити положення Рекомендації МОП № 198 (про трудові правовідносини) у трудовий кодекс.			
ПР1.6.1. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано до КМУ на затвердження.	ППР1.6.1. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП
ПР1.6.2. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.6.2. Проект правового акту, яким включено правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні свідчення (згідно з Рекомендацією МОП № 198), подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і ВРУ
1.7. Передбачити обов'язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможливорює відстеження.			
ПР1.7.1. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможливорює відстеження, подано до КМУ на затвердження.	ППР1.7.1. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможливорює відстеження, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП
ПР1.7.2. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможливорює відстеження, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.7.2. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможливорює відстеження, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і ВРУ
1.8. Запровадити національну систему оцінювання та моніторингу НП.			
ПР1.8.1. Методологія Національної системи моніторингу та оцінки НП (НСМіОНП) затверджена КМУ.	ППР1.8.1. КМУ затвердив методологію НСМіОНП (запропоновану МНК) і видав розпорядження про її розробку і використання у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР1.8.2. Нормативно-правові акти для забезпечення функціонування НСМіОНП затверджені КМУ.	ППР1.8.2. Нормативно-правові акти для забезпечення функціонування НСМіОНП затверджені КМУ у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	
1.9. Покращити інформування і технічне консультування з питань НП.			
ПР1.9.1. Створено загальнонаціональну інформаційну телефонну лінію з питань НП.	ППР1.9.1. Загальнонаціональну інформаційну телефонну лінію з питань НП створено у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Дані відповідних ЦОВВ
ПР1.9.2. Створено мережу служб для індивідуального інформування і технічного консультування у місцевих відділеннях відповідних ЦОВВ.	ППР1.9.2. Кількість служб для індивідуального інформування і технічного консультування, створених у	250	

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
	місцевих відділеннях відповідних ЦОВВ, до 18-го місяця після набрання чинності ПД.		
ПР1.9.3. ЦОВВ надають оперативні інформаційні послуги, трансакційні послуги, електронні форми, запитання і відповіді щодо НП на своїх веб-сайтах і сторінках у Facebook.	ППР1.9.3. Кількість ЦОВВ, які надають оперативні інформаційні послуги, трансакційні послуги, електронні форми, запитання і відповіді щодо НП на своїх веб-сайтах і сторінках у Facebook, до 12-го місяця після набрання чинності ПД.	3	
ПР1.9.4. Відеоматеріали з інформацією та прикладами передової практики щодо НП розміщено на каналах ЦОВВ на YouTube.	ППР1.9.4. Кількість відеоматеріалів з інформацією та прикладами передової практики щодо НП на каналах ЦОВВ на YouTube до кінця 24-го місяця після набрання чинності ПД.	12	
1.10. Передбачити у законодавстві обов'язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт і запровадити юридичну презумпцію на випадок відсутності такого повідомлення.			
ПР1.10.1. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано до КМУ на затвердження.	ППР1.10.1. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано до КМУ на затвердження у встановлений строк.	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і КМУ
ПР1.10.2. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано КМУ до ВРУ для прийняття.	ППР1.10.2. Проект правового акту, який передбачає обов'язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, подано КМУ до ВРУ для прийняття у встановлений строк.	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ і ВРУ
2.1. Здійснити активні заходи з працевлаштування.			
ПР2.1.1. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, подані до КМУ і затверджені ним.	ППР2.1.1. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, подані до КМУ і затверджені ним у встановлений строк.	До закінчення 13-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і КМУ
ПР2.1.2. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, прийняті ВРУ та введені в дію.	ППР2.1.2. Проекти правових актів, якими передбачається і регулюється здійснення «активних заходів із працевлаштування», спрямованих на заохочення переходу від безробіття до зайнятості та (або) від економічної неактивності до зайнятості, прийняті ВРУ та введені в дію у встановлений строк.	До закінчення 19-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ і ВРУ

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
ПР2.1.3. Проведено інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства.	ППР1.2.3. Інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства, проведено у встановлений строк.	До 20-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, ФСС, ДСЗ, ПФУ, МІНЕКОНОМРОЗВИТКУ).
ПР2.1.4. Активні заходи з працевлаштування для боротьби з НП шляхом заохочення підприємництва затверджені та здійснені.	ППР 2.1.4. Кількість різних нових активних заходів з працевлаштування для боротьби з НП шляхом заохочення підприємництва, затверджених та здійснених до закінчення періоду виконання ПД.	2	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, ФСС, ДСЗ, ПФУ, МІНЕКОНОМРОЗВИТКУ).
2.2. Створити бюро (консультаційні пункти) з підтримки процесу формалізації.			
ПР2.2.1. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», подані до КМУ і затверджені ним.	ППР2.2.1. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», подані до КМУ і затверджені ним у встановлений строк.	До закінчення 9-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР2.2.2. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», прийняті ВРУ та введені в дію.	ППР2.2.2. Проекти правових актів, якими вносяться зміни до чинного законодавства, створюється і регулюється діяльність «бюро з підтримки процесу формалізації», прийняті ВРУ та введені в дію у встановлений строк.	До закінчення 13-го місяця після набрання чинності ПД.	
ПР2.2.3. Проведено інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства.	ППР2.2.3. Інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування роботодавців і працівників про нові активні заходи з працевлаштування та для заохочення додержання ними законодавства, проведено у встановлений строк.	До 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС).
ПР2.2.4. Перехід від НП до офіційної зайнятості підтримується мережею бюро з підтримки процесу формалізації.	ППР2.2.4. Кількість бюро з підтримки процесу формалізації, створених до закінчення періоду виконання ПД.	100	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС).
2.3. Запровадити «системи ваучерів на послуги».			
ПР2.3.1. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР2.3.1. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР2.3.2. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, прийнято ВРУ та введено в дію.	ППР2.3.2. Проект правового акту, яким створюється «система ваучерів на послуги» і регулюється її функціонування, прийнято ВРУ та введено в дію у встановлений строк.	До закінчення 16-го місяця після набрання чинності ПД.	
ПР2.3.3. Проведено інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування потенційних працівників і одержувачів послуг про переваги та порядок використання «ваучерів на послуги».	ППР2.3.3. Інформаційно-роз'яснювальну кампанію для інформування потенційних працівників і одержувачів послуг про переваги та порядок використання «ваучерів на послуги», проведено у встановлений строк.	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
ПР2.3.4. Перехід від НП до офіційної зайнятості підтримується мережею бюро з підтримки процесу формалізації.	ППР2.3.4. Кількість бюро з підтримки процесу формалізації, створених до закінчення періоду виконання ПД.	100	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг.			

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
ПР2.4.1. Захід із зменшення податку розроблено і проекти законодавчих актів, якими він запроваджується, підготовлено.	ППР2.4.1. Захід із зменшення податку розроблено і проекти законодавчих актів, якими він запроваджується, підготовлено у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР2.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється зменшення податку, поданий до КМУ і затверджений ним.	ППР2.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується і регулюється зменшення податку, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 12-го місяця після набрання чинності ПД.	
ПР2.4.3. Інформаційно-роз'яснювальна кампанія для інформування підприємств і всього населення про доречність і зручність вимагання рахунків від надавачів послуг і про відповідне зменшення податку проведена.	ППР2.4.3. Інформаційно-роз'яснювальна кампанія для інформування підприємств і всього населення про доречність і зручність вимагання рахунків від надавачів послуг і про відповідне зменшення податку проведена у встановлений строк	До 17-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайти відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
3.1. Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП.			
ПР3.1.1. Проведено національну медіа-кампанію з НП.	ППР3.1.1. Національну медіа-кампанію з НП проведено у встановлений строк.	До 13-го місяця після набрання чинності ПД.	Преса, дані та веб-сайти відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
ПР3.1.2. Часто проводяться інформаційно-роз'яснювальні кампанії та заходи з питань НП	ППР3.1.2. Кількість інформаційно-роз'яснювальних кампаній та заходів із питань НП із різним національним, географічним і галузевим охопленням, проведених до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій	100	
ПР3.1.3. Регулярно проводяться семінари, практикуми та конференції з питань НП.	ППР 3.1.3. Кількість семінарів, практикумів та конференцій з питань НП, організованих і проведених до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	160	
ПР3.1.4. Відеоматеріали з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП створені та розміщені.	ППР3.1.4. Кількість різних відеоматеріалів щодо НП, розміщених на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	12	Дані веб-сайтів, Facebook і YouTube відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
3.2. Регулярно висвітлювати та публікувати новини про НП, заходи, вжиті для боротьби з нею та їх головні результати			
ПР3.2.1. Інформаційно-комунікаційна політика та програма з інспекційної діяльності з питань НП затверджена КМУ і введена в дію.	ППР3.2.1. КМУ своєю постановою затвердив і ввів у дію інформаційно-комунікаційну політику та програму з інспекційної діяльності з питань НП у встановлений строк.	До закінчення 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР3.2.2. Регулярно публікуються новини про основні результати інспекційних заходів із питань НП	ППР3.2.2. Кількість новин і прес-релізів про результати інспекційних заходів із питань НП, розміщених на веб-сайтах і сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	468	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ і ДМС), ПС, ОР і ЗМІ.
ПР3.2.3. Постійно створюються і передаються відеоматеріали про інспекційні відвідування з НП з висвітленням їхніх основних результатів.	ППР3.2.3. Кількість відеоматеріалів про інспекційні відвідування з НП, де висвітлюються їхні основні результати, створених і переданих телеканалами й розміщених на веб-сайтах, сторінках у Facebook і	36	Зведені дані відповідних ЦОВВ і ОМС та документи телеканалів

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
	каналах на YouTube відповідних ЦОВВ і ОМС, за останні 12 місяців періоду виконання ПД.		
3.3. Актуалізувати теми, що стосуються НП, у навчальних програмах загальноосвітніх шкіл і закладів професійної освіти			
ПР3.3.1. Розвиток культури додержання законодавства з раннього віку заохочується на найвищому рівні	ППР3.3.1. Протокол, яким затверджено план актуалізації тем, що стосуються НП, у навчальних програмах усіх рівнів загальної освіти та професійної підготовки, підписано МСП і МОН у встановлений строк.	До 9-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП і МОН
	ППР3.3.2. МСП і МОН затвердили переглянуті навчальні програми та супутні навчальні матеріали у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	
3.4. Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.			
ПР3.4.1. Співробітництво між компетентними урядовими відомствами щодо інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП для закладів середньої та вищої освіти формалізовано.	ППР3.4.1. Протокол про співробітництво (у розробці конкретних інформаційно-роз'яснювальних заходів із НП для закладів середньої та вищої освіти) підписано МСП, Мінфіном і МОН у встановлений строк.	До 3-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП, Мінфіну та МОН
ПР3.4.2. Інформаційно-роз'яснювальні заходи з питань НП незмінно орієнтовані на учнів середніх шкіл і студентів закладів вищої освіти.	ППР3.4.2. Кількість інформаційно-роз'яснювальних заходів із питань НП, конкретно орієнтованих на учнів середніх шкіл і студентів закладів вищої освіти, проведених до закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	2000	Дані МОН і відповідних ЦОВВ
3.5. Розпочати процес «трудової сертифікації» з питань НП.			
ПР3.5.1. Процес «трудової сертифікації» схвалений КМУ.	ППР3.5.1. КМУ затвердив програму, правила і супутні правові акти щодо «трудової сертифікації» у встановлений строк.	До 10-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
ПР3.5.2. Процес «трудової сертифікації» фактично розпочато.	ППР3.5.2. Процес добровільної «трудової сертифікації» офіційно розпочато у встановлений строк.	До 19-го місяця після набрання чинності ПД.	Прес-релізи КМУ, Мінекономрозвитку, МСП, Мінфіну або веб-сайти відповідних ЦОВВ
4.1. Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці.			
ПР4.1.1. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), підготовлено РГ, призначеною КМУ, і подано МОП для отримання коментарів.	ППР4.1.1. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), підготовлено і подано МОП для отримання коментарів у встановлений строк.	До 7-го місяця після набрання чинності ПД	Документи МСП, МОП або Мінекономрозвитку
ПР4.1.2. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), подано до КМУ і затверджено ним.	ППР4.1.2. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
4.2. Наділити українських інспекторів праці, за законом і на практиці, всіма необхідними повноваженнями для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129.			
ПР4.2.1. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження	ППР4.2.1. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження	До 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи МСП, МОП або Мінекономрозвитку

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), підготовлено РГ, призначеною КМУ, і подано МОП для отримання коментарів.	інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), підготовлено і подано МОП для отримання коментарів у встановлений строк.		
ПР4.2.2. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), подано до КМУ і затверджено ним.	ППР4.2.2. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
4.3. Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП.			
ПР4.3.1. План інспекційних відвідувань із НП наявний.	ППР4.3.1. КМУ затвердив план інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 8-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ
ПР4.3.2. Проведення первинних інспекційних відвідувань активізовано.	ППР4.3.2. Зміна (у %) кількості первинних інспекційних відвідувань із НП за період із кінця місяця, що передував даті початку ПД, до кінця останнього місяця виконання ПД.	200%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
ПР4.3.3. Проведення повторних інспекційних відвідувань посилено.	ППР4.3.3. Частка (у %) кількості повторних інспекційних відвідувань із НП, проведених за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	50%	
4.4. Проводити інспекційні відвідування без попередження та у неробочий час.			
ПР4.4.1. План інспекційних відвідувань із НП наявний.	ППР4.4.1. КМУ затвердив план інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 8-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ
ПР4.4.2. Інспекційні відвідування орієнтовані на ситуації, де ймовірність НП вище.	ППР4.4.2. Частка (у %) кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених у позаробочі години, вихідні дні та свята, за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	50%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику.			
ПР4.5.1. План інспекційних відвідувань із НП наявний.	ППР4.5.1. КМУ затвердив план інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 8-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи КМУ
ПР4.5.2. Кожний ЦОВВ і ОМС виконав власний план інспекційних відвідувань із НП.	ППР4.5.2. ЦОВВ і ОМС почали виконання своїх планів інспекційних відвідувань із НП у встановлений строк.	До 12-го місяця після набрання чинності ПД.	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
4.6. Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних.			
ПР4.6.1. МВ у сфері спільного використання даних і обміну даними між відповідними ЦОВВ, ОМС та з іншими відповідними державними та приватними суб'єктами оформлено.	ППР4.6.1. Кількість МВ у сфері спільного використання даних і обміну даними між відповідними ЦОВВ, ОМС та з іншими відповідними державними та приватними суб'єктами до закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	10	Документи відповідних ЦОВВ і ОМС

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
ПР4.6.2. Інспектори та інші відповідні посадові особи відповідних ЦОВВ і ОМС мають доступ до інформації й баз даних інших ЦОВВ та інших державних і приватних суб'єктів і користуються ними.	ППР4.6.2. Кількість відповідних ЦОВВ, які дотримуються вимог платформи сумісності електронного врядування «Трембіта», до закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	6	Дані ДАЕУ
4.7. Держпраці запроваджує ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування з НП.			
ПР4.7.1. У Держпраці запроваджено статистичну та ймовірнісну систему відбору об'єктів інспектування, основу алгоритмів, які враховують профіль ризиків суб'єктів господарювання, фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю недодержання законодавства, та показники, які можуть свідчити про більшу серйозність недодержання законодавства.	ППР4.7.1. Статистичну та ймовірнісну систему відбору об'єктів інспектування запроваджено у встановлений строк.	До 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи Держпраці
4.8. Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП.			
ПР4.8.1. У Держпраці запроваджено систему подання та розгляду скарг на основі веб-програми для належного подання та розгляду скарг із питань НП.	ППР4.8.1. Запровадження системи подачі та розгляду скарг завершено у встановлений строк.	До 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Документи Держпраці
4.9. Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП.			
ПР4.9.1. З метою стримування недодержання законодавства Держпраці розраховує та розповсюджує, на основі консультацій із зацікавленими галузевими соціальними партнерами та Мінекономрозвитку, мінімальні порогові ціни на декілька видів трудовітких послуг, нижче котрих дані послуги підлягають інспектуванню	ППР4.9.1. Кількість трудовітких послуг із розрахованими та затвердженими КМУ мінімальними пороговими цінами до 15-го місяця після набрання чинності ПД.	2	Документи Держпраці
4.10. Поширити юридичну сферу охоплення та компетенції інспекції праці на незареєстрованих роботодавців.			
ПР4.10.1. Проект правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за дотриманням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців, поданий до КМУ і затверджений ним.	ППР4.10.1. Проект правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за дотриманням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.1. Удосконалити методику обчислення розміру штрафів, to ensure a more appropriate sanctioning and to improve their deterrence effect.			
ПР5.1.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, опубліковано.	ППР5.1.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС, з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, опубліковано у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайт і сторінка у Facebook Держпраці
ПР5.1.2. Проект правового акту, яким змінюється форма обчислення розміру штрафів, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР5.1.2. Проект правового акту, яким змінюється форма обчислення розміру штрафів, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.2. Запровадити належні додаткові санкції, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.			
ПР5.2.1. Проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється	ППР5.2.1. Проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недодержання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень)	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
їхній стримувальний ефект, поданий до КМУ і затверджений ним.	і посилюється їхній стримувальний ефект, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк		
5.3. Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недодержаного зобов'язання.			
ПР5.3.1. Проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання зобов'язань щодо незадекларованих працівників та перед державою, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР5.3.1. Проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання зобов'язань щодо незадекларованих працівників та перед державою, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.4. Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП.			
ПР5.4.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності) опубліковано.	ППР5.4.1. Звіт про недоліки національного законодавства про санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, а саме шляхом запровадження режиму спільної відповідальності) опубліковано у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайт і сторінка у Facebook Держпраці
ПР5.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, подано до КМУ і затверджено ним.	ППР5.4.2. Проект правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, подано до КМУ і затверджено ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.5. Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів щодо видачі припису про включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця.			
ПР5.5.1. Звіт про недоліки національного законодавства про ефективне врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів), опублікований.	ППР5.5.1. Звіт про недоліки національного законодавства про ефективне врегулювання статусу виявлених незадекларованих працівників санкції та передову практику ЄС (з рекомендаціями про забезпечення більш ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, зокрема з визначенням основних змін, які слід внести до національних законів), опублікований у встановлений строк.	До закінчення 7-го місяця після набрання чинності ПД.	Веб-сайт і сторінка у Facebook Держпраці
ПР5.5.2. Проект правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, поданий до КМУ і затверджений ним.	ППР5.5.2. Проект правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 15-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.6. Криміналізувати перешкоджання діям інспекторів праці.			
ПР5.6.1. Проект правового акту, яким установлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків, поданий до КМУ і затверджений ним.	ППР5.6.1. Проект правового акту, яким установлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.7. Передбачити презумпцію правильності рішень інспектора праці.			

ПРОМІЖНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
ПР5.7.1. Проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне, поданий до КМУ і затверджений ним.	ППР5.7.1. Проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне, поданий до КМУ і затверджений ним у встановлений строк.	До закінчення 14-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

ДОДАТОК IV. ПЕРЕЛІК КІНЦЕВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ І ЇХНІХ ПОКАЗНИКІВ

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
Стратегічні результати			
СР1. Посилено спроможність із запобігання НП.	ПСР1. Зміна (у %) масштабу незадекларованої праці за період із кінця місяця, що передував даті початку ПД, до кінця останнього місяця його виконання.	-25%	Дані Держстату
СР2. Заохочується перехід від НП до офіційної зайнятості.	ПСР2. Зміна (у %) загальної кількості виявлених незадекларованих працівників, статус яких урегульовано, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+75%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
СР3. Підвищено рівень соціальної обізнаності щодо НП та ініційовано розвиток культури додержання законодавства.	ПСР3. Зміна (у %) загальної кількості осіб, охоплених інформаційними, технічно-консультаційними та роз'яснювальними заходами, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	
СР4. Покращено здатність до виявлення НП.	ПСР4. Зміна (у %) загальної кількості виявлених незадекларованих працівників, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	
СР5. Зміцнено спроможність ефективного застосування санкцій за НП.	ПСР5. Зміна (у %) кількості випадків покарання за використання НП, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо), ОМС, судів і Мін'юсту
1.1. Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства.			
КР1.1.1. Трудове законодавство вдосконалено, спрощено та краще систематизоване з метою покращення його зрозумілості та додержання.	ПКР1.1.1. Проект Закону про внесення змін для вдосконалення та спрощення чинного трудового законодавства прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
1.2. Створити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, які виникають під час ведення певних видів діяльності.			
КР1.2.1. Законодавство про працю, яким встановлено спеціальні правові режими, більше адаптовані до конкретного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, набрало чинності.	ПКР1.2.1. Кількість проектів правових актів, якими створюються спеціальні правові режими, більш адаптовані до специфічного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності, які подані КМУ до ВРУ для прийняття, прийняті ВРУ та набрали чинності до закінчення періоду виконання Плану дій.	2	Публікація в офіційному виданні
1.3. Запровадити більш гнучкі види трудових договорів.			
КР1.3.1. У законодавстві про працю запроваджені та регулюються спеціальні види трудових договорів, адаптовані до потреб ринку, підприємств і працівників.	ПКР1.3.1. Щонайменше 4 правові акти (якими запроваджені і регулюються нові види договорів, краще адаптовані до потреб ринку, підприємств працівників), прийняті ВРУ і набрали чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
1.4. Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.			
КР1.4.1. У правовій базі встановлений і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника.	ПКР1.4.1. Проект правового акту, яким встановлюється і регулюється спеціальний правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
1.5. Поширити дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам.			
КР1.5.1. Правова база з питань праці поширює дію нормативно-правових актів із БГП на ситуації, які прирівнюються до існування трудових правовідносин.	ПКР1.5.1. Проект правового акту, яким дія нормативно-правових актів із БГП поширюється на ситуації, які у даному контексті еквівалентні трудовим правовідносинам, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
1.6. Включити положення Рекомендації МОП № 198 (про трудові правовідносини) у трудовий кодекс.			
КР1.6.1. Правова база з питань праці включає правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні ознаки, відповідно до Рекомендації МОП № 198	ПКР1.6.1. Закон України, який включає правову презумпцію існування трудових правовідносин у тому випадку, коли існують певні ознаки (відповідно до Рекомендації МОП № 198), прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
1.7. Передбачити обов’язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможливує відстеження.			
КР1.7.1. Трудове законодавство передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможливує відстеження.	ПКР1.7.2. Проект правового акту, який передбачає, що заробітна плата та інші види винагороди за роботу повинні сплачуватися у спосіб, що уможливує відстеження, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
1.8. Запровадити національну систему оцінювання та моніторингу НП.			
КР1.8.1. Система оцінювання і моніторингу НП в Україні та заходів, ужитих для боротьби з НП, створена і працює.	ПКР1.8.1. Перший квартальний звіт з оцінки та моніторингу стану НП в Україні опублікований у встановлений строк.	До закінчення 18-го місяця після набрання чинності ПД.	Офіційний веб-сайт Держпраці
	ПКР1.8.2. Перший річний звіт з оцінки тенденції формування НП в Україні підготовлений у встановлений строк.	До закінчення 24h місяця після набрання чинності ПД.	
1.9. Покращити інформування і технічне консультування з питань НП.			
КР1.9.1. Збільшення кількості осіб, охоплених послугами з інформування і технічного консультування із питань НП, надаваними ЦОВВ.	ПКР1.9.1. Зміна (у %) загальної кількості осіб (фізичних і юридичних), поінформованих про НП різними інформаційними каналами ЦОВВ, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	+100%	Зведені даних відповідних ЦОВВ
1.10. Передбачити у законодавстві обов’язок інформувати про наймання працівника за 24 год. до початку виконання робіт і запровадити юридичну презумпцію на випадок відсутності такого повідомлення.			
КР1.10.1. Законодавство про працю передбачає обов’язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником і запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи.	ПКР1.10.1. Проект правового акту, який передбачає обов’язок для роботодавця повідомляти в податкові органи/органи соціального забезпечення про прийом на роботу працівника щонайменше за 24 год. до початку виконання робіт працівником, а також запроваджує юридичну презумпцію, згідно з якою у випадку відсутності такого повідомлення вважається, що трудові правовідносини почалися щонайменше за 6 місяців до моменту виявлення факту неповідомлення у компетентні органи, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
2.1. Здійснити активні заходи з працевлаштування.			
КР2.1.1. Активні заходи з працевлаштування для боротьби з НП здійснено.	ПКР2.1.1. Зміна (у %) кількості бенефіціарів "активних заходів із працевлаштування", а саме між їхньою сукупною кількістю за 12	+30%	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, ФСС, ДСЗ,

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
	місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.		ПФУ, МІНЕКОНОМРОЗВИТКУ).
2.2. Створити бюро (консультаційні пункти) з підтримки процесу формалізації.			
КР2.2.1. Бюро з підтримки процесу формалізації сприяють переходу від неформальної до формальної економіки.	ПКР2.2.1. Кількість незадекларованих працівників, які добровільно врегулювали своє становище у цих бюро, до закінчення періоду виконання ПД.	50000	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС).
	ПКР2.2.2. Кількість роботодавців, які добровільно врегулювали своє становище у цих бюро, до закінчення періоду виконання ПД.	10000	
2.3. Запровадити «системи ваучерів на послуги».			
КР2.3.1. Перехід з неформальної до формальної економіки підтримується «системою ваучерів на послуги»	ПКР2.3.1. Кількість працівників, яких охоплено "системами ваучерів на послуги" до закінчення періоду виконання ПД.	300000	Дані відповідних ЦОВВ (наприклад, Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ).
КР2.3.2. Системи ваучерів на послуги повністю охоплюють діяльність із побутових послуг, які зазвичай надаються без декларування.	ПКР2.3.2. Кількість різних видів діяльності з побутових послуг, охоплених «системами ваучерів на послуги» до закінчення періоду виконання ПД.	4	
2.4. Запровадити скорочення суми доходу фізичних осіб, що підлягає оподаткуванню, у розмірі 5%, включеного до зареєстрованих рахунків за надання послуг.			
КР2.4.1. Податково-бюджетна правова база передбачає зменшення податку з метою заохотити суб'єктів господарювання виставляти рахунки та декларувати відповідні види діяльності й доходи.	ПКР2.4.1. Проект правового акту, яким вносяться зміни у податково-бюджетне законодавство і запроваджується звільнення від податку на доходи фізичних осіб у розмірі до 5%, включеного у зареєстровані рахунки за надання певних послуг, прийнятий законодавцем у встановлений строк і набрав чинності у встановлений строк.	1 січня року, що настає після закінчення періоду виконання ПД.	Публікація в офіційному виданні
3.1. Проводити інформаційно-роз'яснювальні кампанії з питань НП.			
КР3.1.1. Суспільство (населення України) обізнано з явищем НП, послідовно розвиваються культура додержання законодавства і принципи фіскальної моралі	ПКР3.1.1. Загальна кількість осіб, охоплених інформаційно-пропагандистськими кампаніями і заходами з питань НП, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	10 млн	Дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
КР3.1.2. Відеоматеріали з інформацією, навчальними матеріалами та прикладами передової практики щодо НП сприяють інформуванню суспільства про переваги декларування діяльності та доходів і про негативні наслідки НП.	ПКР3.1.2. Кількість переглядів, «лайків» та «шерів» відеоматеріалів щодо НП, розміщених на веб-сайтах, сторінках у Facebook і каналах на YouTube відповідних ЦОВВ, ПС та ОР.	5 млн	Дані веб-сайтів, Facebook і YouTube відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДРС, ДСЗ, ФСС, ПФУ, ДМС тощо), ПС та ОР.
3.2. Регулярно висвітлювати та публікувати новини про НП, заходи, вжиті для боротьби з нею та їх головні результати.			
КР3.2.1. Суспільство в цілому регулярно інформується про основні результати інспекційних заходів із питань НП	ПКР3.3.1. Загальна кількість новин і прес-релізів про результати інспекційних заходів із питань НП, переглянутих на веб-сайтах відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	10 млн	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ і ДМС), ПС, ОР і ЗМІ.
	ПКР3.3.2. Загальна кількість переглядів, «лайків» і «шерів» новин і прес-релізів про результати інспекційних заходів із питань НП, розміщених на сторінках у Facebook відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ДСЗ, ФСС, ПФУ та ДМС), ПС, ОР і ЗМІ, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності цим Планом дій.	5 млн	
КР3.2.2. Мультиплікативний ефект стримування заохочується відстеженням	ПКР3.2.3. Кількість переглядів відеоматеріалів (демонструючих основні результати проведених інспекційних відвідувань з НП).	180000	

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
інспекційних відвідувань з НП телеканалами з подальшою демонстрацією на телеканалах (а також через веб-сайти, сторінки у Facebook і канали на YouTube відповідних ЦОВВ і ОМС) відеоматеріалів про основні результати проведених інспекційних відвідувань із НП.	розміщених на каналах YouTube відповідних ЦОВВ і ОМС, за останні 12 місяців періоду виконання ПД.	50%	Зведені дані відповідних ЦОВВ і ОМС
	ПРК3.2.4. Відсоток відвідувачів сторінок у Facebook відповідних ЦОВВ і ОМС з відеоматеріалами про основні результати інспекційних відвідувань з НП за останні 12 місяців періоду виконання ПД, які поставили «лайк» цим матеріалам.		
3.3. Актуалізувати теми, що стосуються НП, у навчальних програмах загальноосвітніх шкіл і закладів професійної освіти			
КР3.3.1. Культура додержання законодавства і фіскальної моралі запроваджується з раннього віку, через системи освіти та професійної підготовки.	ППР3.3.2. Фактичне впровадження нових навчальних програм (з оновленими матеріалами з НП) у загальноосвітніх школах і закладах професійної освіти розпочато у встановлений строк.	Останній місяць періоду виконання ПД	Документи МОН
3.4 - Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на середню і вищу школу.			
КР3.4.1. Обізнаність щодо НП формується у ранньому віці	ПКР3.4.1. Загальна кількість учнів середніх шкіл і студентів закладів вищої освіти, охоплених інформаційно-роз'яснювальними заходами з питань НП, до закінчення 24-го місяця після набрання чинності ПД.	60000	Дані МОН і відповідних ЦОВВ
3.5 - Розпочати процес «трудої сертифікації» з питань НП.			
КР3.5.1. Роботодавці дотримуються порядку трудової сертифікації.	ПКР3.5.1. Кількість заяв роботодавців на добровільну «трудою сертифікацію», отримана до закінчення періоду виконання ПД.	2000	Веб-сайт Бюро трудової сертифікації
КР3.5.2. Активно заохочується соціальна відповідальність роботодавців та додержання ними вимог законодавства.	ПКР3.5.2. Кількість «трудоих сертифікатів», виданих «Бюро трудової сертифікації» до закінчення виконання ПД.	200	
4.1. Утриматися від мораторіїв на діяльність інспекції праці.			
КР4.1.1. Інспекція праці може проводити інспекційні відвідування без будь-яких обмежень, установлених мораторієм.	ПКР4.1.1. Проект правового акту, яким Закон № 1278-VIII від 3 листопада 2016 р. скасовується (або змінюється на предмет повного виключення Держпраці зі сфери його дії), поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До 22-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
4.2. Наділити українських інспекторів праці, за законом і на практиці, всіма необхідними повноваженнями для виконання їхніх обов'язків, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 129.			
КР4.2.1. Інспектори праці наділені, за законом і на практиці, повноваженнями, передбаченими у Конвенціях МОП №№ 81 і 128 про інспекцію праці	ППР4.2.1. Проект правового акту, який скасовує Закон № 877-V від 5 квітня 2007 р. або повністю виключає Держпраці зі сфери його дії та замінює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю Положенням про інспекцію праці (в якому слід визначити процедури інспектування, а також функції, види діяльності та повноваження інспекторів праці, передбачені у Конвенціях МОП №№ 81 і 129), поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До 22-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
4.3. Збільшити кількість інспекційних відвідувань із НП.			
КР4.3.1. Інспекційна діяльність із НП активізована.	ППР4.3.1. Зміна (у %) загальної кількості інспекційних відвідувань із НП за період із кінця місяця, що передував даті початку ПД, до кінця останнього місяця виконання ПД.	200%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
КР4.3.2. Покращено здатність до виявлення НП	ПКР4.3.2. Зміна (у %) загальної кількості виявлених незадекларованих працівників, а саме між їхньою сукупною кількістю за 12 місяців до місяця початку ПД та їхньою сукупною кількістю за останній рік виконання ПД.	100%	
4.4 - Проводити інспекційні відвідування без попередження та у неробочий час.			

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
КР4.4.1. Інспекційні відвідування плануються та проводяться так, щоб посилити їхній стримувальний ефект.	ПКР4.4.1. Частка (у %) кількості інспекційних відвідувань із НП без попередження, проведених за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	95%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
4.5. Зосередити інспекційні відвідування на галузях ризику.			
КР4.5.1. Інспекційні відвідування з НП спрямовані переважно на визначені ризикові галузі діяльності, де поширеність НП більша.	ПКР4.5.1. Частка (у %) інспекційних відвідувань з НП, спрямованих на види діяльності та галузі, де поширеність НП більша [як-от: сільське, лісове та рибне господарство (включно з садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (у т.ч. продаж сільськогосподарських продуктів харчування; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (у т.ч. послуг з домашнього господарства, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання, облаштування; догляд за дитиною); прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги)], проведених за останній рік періоду виконання ПД, у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	90%	Зведені дані відповідних ЦОВВ (Держпраці, ДФС, ФСС, ПФУ, ДСЗ, ДМС тощо) і ОМС
4.6. Забезпечити інспекторам праці дистанційний доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних.			
КР4.6.1. Інспектори праці Держпраці мають дистанційний онлайн-доступ у режимі реального часу до відповідних баз даних інших ЦОВВ та державних або приватних суб'єктів.	ПКР4.6.1. Кількість ЦОВВ, до інформації та баз даних яких інспектори праці та інші уповноважені посадові особи Держпраці мають доступ, до 14-го місяця після набрання чинності ПД.	6	Документи відповідних ЦОВВ
4.7. Держпраці запроваджує ризик-орієнтований відбір об'єктів інспектування з НП.			
КР4.7.1. Об'єкти інспектування відбираються Держпраці за статистичною та ймовірнісною системою на основі алгоритмів, які враховують профіль ризиків суб'єктів господарювання, фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю недодержання законодавства, та показники, які можуть свідчити про більшу серйозність недодержання законодавства.	ПКР4.7.1. Частка (у %) кількості проведених інспекційних відвідувань із НП, об'єкти яких були відібрані за статистичною та ймовірнісною системою, за останній рік періоду виконання цього ПД у загальній кількості інспекційних відвідувань із НП, проведених за цей самий період.	40%	Документи Держпраці
4.8. Запровадити систему подання та розгляду скарг щодо НП.			
КР4.8.1. Скарги щодо НП надсилаються до Держпраці шляхом подачі через систему на базі веб-програми, що забезпечує їх отримання, реєстрацію, аналіз, обробку, направлення до компетентного підрозділу, контроль і моніторинг наступних інспекційних процедур та надсилання відповіді скаржнику.	ПКР4.8.1. % скарг, поданих через систему подання та розгляду скарг Держпраці, за останні 6 місяців періоду виконання ПД.	100%	Документи Держпраці
4.9. Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП.			
КР4.9.1. Інспектори праці Держпраці та інспектори праці ОМС проводять інспекційні відвідування роботодавців, які надають	ПКР4.9.1. Кількість інспекційних відвідувань роботодавців, які надають трудові послуги та беруть зі своїх клієнтів плату за	250	Зведені дані Держпраці та документи ОМС

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
трудомісткі послуги та беруть зі своїх клієнтів плату за цінами, нижчими, ніж розраховані мінімальні порогові ціни.	цінами, нижчими, ніж розраховані мінімальні порогові ціни, за останні 12 місяців періоду виконання ПД.		
4.10. Поширити юридичну сферу охоплення та компетенції інспекції праці на незареєстрованих роботодавців.			
КР4.10.1. Правова база забезпечує належний контроль за дотриманням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців.	ПКР4.10.1. Проект правового акту, яким на інспекцію праці покладаються юридичні повноваження на контроль за дотриманням законодавства і вжиття правозастосовних заходів по відношенню до незареєстрованих роботодавців, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і набрав чинності у встановлений строк.	До 22-го місяця після набрання чинності ПД.	Публікація в офіційному виданні
5.1. Удосконалити методику обчислення розміру штрафів, to ensure a more appropriate sanctioning and to improve their deterrence effect.			
КР5.1.1. Розмір штрафів, що накладаються за порушення, є належним і достатньо стримувальним.	ПКР5.1.1. Проект правового акту, яким змінюється форма обчислення розміру штрафів, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
5.2. Запровадити належні додаткові санкції, щоб забезпечити більш належне застосування санкцій та посилити їхній стримувальний ефект.			
КР5.2.1. Запроваджені додаткові санкції за порушення, більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця, з метою стримування недотримання	ПКР5.2.1. Проект правового акту, яким запроваджуються належні та достатні додаткові санкції за недотримання законодавства (більш безпосередньо пов'язані з життєво важливими інтересами роботодавця і спрямовані на недопущення одержання роботодавцями економічної вигоди від правопорушень) і посилюється їхній стримувальний ефект, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ та введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
5.3. Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недотриманого зобов'язання.			
КР5.3.1. Правова база передбачає, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недотриманих зобов'язань	ПКР5.3.1. Проект правового акту, яким передбачено, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання зобов'язань щодо незадекларованих працівників та перед державою, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ та введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
5.4. Запровадити правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП.			
КР5.4.1. Запроваджено правовий режим спільної відповідальності для забезпечення застосування відповідних санкцій за недотримання законодавства і для застереження від незадекларованої праці.	ПКР5.4.1. Проект правового акту, яким запроваджується правовий режим спільної відповідальності за порушення, пов'язані з НП, з метою більш належного застосування санкцій та посилення їхнього стримувального ефекту, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
5.5. Створити для інспекторів праці процедуру, що передбачає негайне вжиття заходів щодо видачі припису про включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця.			
КР5.5.1. Запроваджено процедуру інспектування, з можливістю негайного вжиття заходів, яка дозволяє видавати припис про негайне включення незадекларованих працівників у штат.	ПКР5.5.1. Проект правового акту, яким для інспекторів праці передбачається процедура негайного вжиття заходів щодо видачі припису про негайне включення виявлених незадекларованих працівників у штат роботодавця з метою забезпечення ефективного врегулювання їхнього статусу та посилення застереження від НП, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
5.6. Криміналізувати перешкоджання діям інспекторів праці.			
КР5.6.1. Запроваджено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків.	ПКР5.6.1. Проект правового акту, яким встановлено кримінальну відповідальність за перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні
5.7. Передбачити презумпцію правильності рішень інспектора праці.			

КІНЦЕВІ РЕЗУЛЬТАТИ	ПОКАЗНИК	ЦІЛЬОВІ ПОКАЗНИКИ	ДЖЕРЕЛО ПЕРЕВІРКИ
КР5.7.1. Запроваджена презумпція точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне.	ПКР5.7.1. Проект правового акту, яким запроваджено презумпцію точності та правильності рішень інспектора праці, якщо не доведено протилежне, поданий до ВРУ, прийнятий ВРУ і введений у дію у встановлений строк.	До останнього місяця періоду виконання ПД	Публікація в офіційному виданні

VII. ДОДАТОК V - ПРОГРАМА СЕМІНАРУ-ТРЕНІНГУ



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

**Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ
З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ**

**Тристоронній семінар-тренінг
Розроблення дворічного плану дій подолання незадекларованої праці**

**4-7 червня 2018
Президент-готель
вул. Госпітальна, 12**

4 червня

09:00-09:30 Реєстрація і вітальна кава

09:30-10:10 **Відкриття**

09:30-09:40 Модератор: Сергій Савчук, Національний координатор МОП в Україні

09:40-09:50 Юрій Кузовой, Міністерство соціальної політики

09:50-10:10 Олена Коновалова, Державна служба з питань праці

10:10-13:00 **Результати пілотної кампанії з подолання незадекларованої праці, проведеної Держпраці за підтримки МОП у 2017 р.**

10:10-10:30 **Підтримка, надана МОП для розроблення і пілотування кампанії**
Софія Литвин, Національний координатор проекту МОП і Проекту ЄС-МОП

10:30-11:00 **Інформаційний компонент**

10:30-10:45 **Основні результати – Олена Коновалова, Держпраці**

10:45-11:15 Винесені уроки (що вдалося і що не вдалося, фактори успіху)
Роль інших органів влади і соціальних партнерів
Пропозиції – що включити в План дій

11:15-11:45 **Перерва на каву**

11:45-13:00 **Інспекційний компонент**

11:45-12:15 **Основні результати – Олена Коновалова, Держпраці**

12:15-13:00 Винесені уроки (що вдалося і що не вдалося, фактори успіху)
Роль інших органів влади і соціальних партнерів
Пропозиції – що включити в План дій

13:00-14:00	Обід
14:00-14:15	Незадекларована праця Поняття незадекларованої праці, причини і наслідки Антоніу Сантуш, Менеджер Проекту ЄС-МОП
14:15-15:00	Дані про незадекларовану працю в Україні Представлення оновленого звіту про незадекларовану працю в Україні Обговорення – проблема збирання і опрацювання даних про незадекларовану працю в Україні Олександр Цимбал, національний експерт, співавтор звіту
15:00-15:30	Робота через онлайн платформи в Україні: проблеми і можливі рішення Представлення результатів обстеження онлайн платформ ринку праці Марія Алексінська, міжнародний експерт
15:30-16:00	Перерва на каву
16:00-16:30	Приховані трудові відносини: фіктивні аутсорсинг, самозайнятість, надавачі послуг, учні, стажери, волонтери та інші схеми – значення Рекомендації МОП 198 про трудові правовідносини Антоніу Сантуш, Менеджер Проекту ЄС-МОП
16:30-17:00	Підведення підсумків і завершення дня 1
5 червня, вівторок	
09:00-09:45	Рекомендовані заходи подолання незадекларованої праці в Україні Антоніу Сантуш, Менеджер Проекту ЄС-МОП
Стратегічне планування	
09:45-10:30	Основи стратегічного планування (стратегія, тактика, цілі, показники результативності, базові значення показників результативності, цільові показники результативності...) Представлення завдань для робочих груп, методологія, організація роботи і очікувані результати Правила роботи в групах Антоніу Сантуш, Менеджер Проекту ЄС-МОП
10:30-11:00	Перерва на каву
11:00-15:00	Робота в семи (7) робочих групах з розроблення Плану дій із подолання незадекларованої праці
15:00-15:30	Перерва на каву
15:30-16:00	Підготовка до представлення результатів роботи в групах
16:00-17:30	Представлення результатів роботи в групах
17:30-18:00	Підведення підсумків і завершення дня 1

6 - 7 червня

09:00-15:00 **Робота в семи (7) робочих групах**

15:00-15:30 **Перерва на каву**

15:30-16:00 **Підготовка до представлення результатів роботи в групах**

16:00-17:30 **Представлення результатів роботи в групах**

17:30-18:00 **Підведення підсумків і завершення роботи**

ДОДАТОК VI - СПИСОК УЧАСНИКІВ СЕМІНАРУ-ТРЕНІНГУ



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

**Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ
З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ**

**Тристоронній семінар-тренінг
Розроблення дворічного плану дій подолання незадекларованої праці**

**4-7 червня 2018
Президент-готель
вул. Госпітальна, 12**

Міністерство соціальної політики України		
1.	Назаренко Олексій Олексійович	Державний експерт експертної групи з питань трудових відносин Директорату норм та стандартів гідної праці
2.	Прокопенко Юрій Олексійович	Державний експерт експертної групи з питань охорони, безпеки та гігієни праці Директорату норм та стандартів гідної праці
Міністерство освіти і науки України		
3.	Хоменко Олена Вікторівна	головний спеціаліст відділу організаційно-педагогічної діяльності та соціальних питань департаменту професійної освіти Міністерства освіти і науки України
Міністерство інформаційної політики України		
4.	Танасійчук Марія Петрівна	Головний спеціаліст сектору з питань європейської інтеграції
Державна служба України з питань праці		
Центральний апарат та територіальні управління		
5.	Коновалова Олена Анатоліївна	Заступник директора департаменту – начальник відділу з питань трудових відносин
6.	Литвинов Ігор Геннадійович	Заступник начальника відділу з питань трудових відносин

7.	Дронговська Олена Віталіївна	Завідувач сектору взаємодії зі ЗМІ
8.	Вавілова Наталія Зіновіївна	головний спеціаліст відділу нормативно-правового забезпечення управління юридичного забезпечення Держпраці
9.	Пянковська Анастасія Едуардівна	головний спеціаліст відділу нормативно-правового забезпечення управління юридичного забезпечення Держпраці
10.	Расторгуєва Олена Миколаївна	головний спеціаліст відділу стратегічного планування діяльності та розвитку територіальних органів Держпраці
11.	Демченко Тетяна Федорівна	головний спеціаліст відділу стратегічного планування діяльності та розвитку територіальних органів Держпраці
12.	Кучер Ганна Олександрівна	начальник відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів управління з питань праці Управління Держпраці у Черкаській області
13.	Пікуза Галія Хамзівна	начальник управління з питань праці Головного управління Держпраці у Херсонській області
14.	Мартус Людмила Василівна	начальник відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів управління з питань праці Головного управління Держпраці в Одеській області
15.	Сміленко Алла Анатоліївна	головний державний інспектор відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів управління з питань праці Головного управління Держпраці у Київській області
16.	Дубнюк Іванна Іванівна	начальник відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів управління з питань праці Управління Держпраці в Івано-Франківській області
17.	Ільницька Галина Михайлівна	завідувач сектором взаємодії з ЗМІ, міжнародних зв'язків та з питань євроінтеграції. Головне управління Держпраці у Львівській області
18.	Щерба Наталія Романівна	головний державний інспектор відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів у м. Львів Головного управління Держпраці у Львівській області

19.	Удовенко Надія Ігорівна	заступник начальника управління з питань праці Головного управління Держпраці у Харківській області
Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці		
20.	Володимир Володимирович Майстренко	Завідуючий лабораторією інформаційних систем ННДІ промислової безпеки та охорони праці
21.	Полукарова Світлана Геннадіївна	Завідувач наукового сектору
Державна служба зайнятості		
22.	Підлісна Євгенія Володимирівна	Заступник начальника відділу організації надання соціальних послуг Управління організації надання соціальних послуг. Центральний апарат
23.	Ільченко Лариса Михайлівна	Провідний фахівець з профорієнтації відділу організації профорієнтації Управління профорієнтації, профнавчання та навчальних закладів
Державна регуляторна служба України		
24.	Гайдак Григорій Васильович	Головний спеціаліст відділу оперативного дерегулювання та перегляду регуляторних актів Управління оперативного дерегулювання ДРС
25.	Костюшко Олена Петрівна	Начальник відділу правових засад державного нагляду та контролю Департаменту правової роботи і державного нагляду та контролю ДРС
Державна фіскальна служба України		
26.	Філіповських Надія Василівна	Заступник начальника управління – начальник відділу адміністрування податку на доходи фізичних осіб управління адміністрування податків, зборів з фізичних осіб Департаменту податків і зборів з фізичних осіб ДФС
27.	Опанасенко Світлана Павлівна	заступник начальника відділу організації контрольно-перевірочної роботи юридичних осіб управління планування та контрольно-перевірочної роботи осіб Департаменту податків і зборів з фізичних осіб ДФС
Фонд соціального страхування України		
28.	Харченко Ганна Олександрівна	Заступник директора департаменту – начальник відділу департаменту страхових виплат та матеріального забезпечення. Виконавча Дирекція

29.	Корнієнко Олеся Елемирівна	Заступник директора департаменту – начальник відділу юридичного департаменту. Виконавча Дирекція
Пенсійний фонд України		
30.	Гончарук Світлана Олександрівна	головний спеціаліст відділу забезпечення наповнення бюджету управління формування та виконання бюджету фінансово-економічного департамент
Інститут економіко-правових досліджень НАН України		
31.	Волкова Анастасія Олександрівна	начальник відділу кадрів, молодший науковий співробітник відділу економіко-правових проблем містознавства. Експерт Центру перспективних досліджень і співробітництва з прав людини у сфері економіки
32.	Яценко Семен Сергійович	юрист II категорії відділу економіко-правових проблем містознавства. Експерт Центру перспективних досліджень і співробітництва з прав людини у сфері економіки
Національний інститут стратегічних досліджень		
33.	Олександр Цимбал	Начальник відділу соціальної безпеки
Об'єднання профспілок України		
Федерація профспілок України		
34.	Кондрюк Сергій Михайлович	заступник голови Профспілки працівників агропромислового комплексу України
35.	Пилипчук Олена Дмитрівна	головний спеціаліст – правовий інспектор праці апарату ФПУ
36.	Сидоряк Ірина Георгіївна	заступник керівника департаменту правового захисту – заступник головного правового інспектора праці апарату ФПУ
37.	Стовбун Анатолій Іванович	радник Голови з питань безпеки і гігієни праці Центрального комітету Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України
Конфедерація Вільних профспілок України		
38.	Тудей Петро Петрович	заступник голови КВПУ, голова Київського міського об'єднання КВПУ (м.Київ)
39.	Давиденко Володимир Павлович	керівник юридичної служби КВПУ (м.Київ)
40.	Сименко Сергій Степанович	головний технічний інспектор НПУ з питань охорони праці (м.Мирноград, Донецької обл..)

Федерація роботодавців України		
41.	Маргай Наталія Олегівна	головний фахівець Дніпропетровської обласної організації роботодавців експертних та інспекційних організацій
42.	Шендеровський Юрій Юхимович	керівник Одеської міської організації роботодавців
Інспектора праці місцевих органів самоврядування		
43.	Молодковець Інна Анатоліївна	Начальник відділу з питань додержання законодавства про працю Департаменту бюджету та фінансів Житомирської міської ради
44.	Ретьман Світлана Михайлівна	Інспектор праці Бучанської міської ради
Міжнародна організація праці		
45.	Сантуш Антоніу	Менеджер Проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»
46.	Марія Алексинська	Консультант МОП, Женева
47.	Марія де Фатіма Піско	Державний інспектор праці Португалії
48.	Литвин Софія	Національний координатор проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»
49.	Фандеев Олександр	Фотокореспондент