

Колективний договір для ФОП

26 травня офіційно опубліковано, а 27 травня 2022 набав чинності закон щодо посилення захисту прав працівників.

Ним, зокрема, введено обов'язковість колективних договорів для фізичних осіб-підприємців.

По змісту:

*“Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, **фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної. особи, яка використовує найману працю, так і для працівників**”*

Нижче приведемо 2/3 колективного договору для фізичної особи-підприємця. Якщо у Вас виникли питання щодо укладання трудового договору між підприємцем та найманими працівниками, його елементів, особливостей, – фахівці Компанії Вікторія зможуть дистанційно надати Вам кваліфіковані консультації, розроблять колективний договір під потреби саме Вашої діяльності.

Для перегляду колективного договору, клікніть по посиланню нижче.

0104_Колективний договір ФОП

У файлі крім Колективного договору є також вкладені фрагменти Комплексних заходів та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Швидке звернення:

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Номер телефону

Ваше повідомлення

Відправити

Отримані звернення щодо отримання послуг, інформації тощо можуть бути переадресовані для вирішення відповідно до компетенції партнерам Компанії Вікторія.

Натискання кнопки "Відправити" означає згоду на ці умови, а також згоду на обробку, використання, поширення введених персональних даних відповідно до Закону України "Про захист персональних даних".

💙 💛 Шановні відвідувачі сайту! Компанія Вікторія продовжує повноцінно працювати та пропонує весь спектр послуг для бізнесу:

- ✓ реєстрацій в ЄДР;
- ✓ бухгалтерського супроводу для підприємств та підприємців;
- ✓ податкового планування, підбору оптимальної моделі оподаткування;
- ✓ юридичного захисту в адміністративному та судовому порядку;
- ✓ підбору РРО/ПРРО, їх сервісного обслуговування;
- ✓ підготовки/отримання КЕП (електронного підпису), підбору токенів;
- ✓ юридичної адреси, оренди офісних приміщень;
- ✓ митно-брокерського супроводу ЗЕД та ін.

Для внутрішньо переміщеного бізнесу допоможемо в релокації. Працюємо в офісному й дистанційному режимі.

Ціни конкурентні, можливі знижки.



+38095 595 7777



office@vg.ua

Колективний договір для приватного підприємства, товариства

26 травня офіційно опубліковано, а 27 травня 2022 набав чинності закон щодо посилення захисту прав працівників.

Ним запроваджено зміни у регулюванні відносин роботодавця з трудовим колективом.

Нижче приведемо 2/3 колективного договору для підприємства. Якщо у Вас виникли питання щодо укладання трудового договору між підприємством та найманими працівниками, його елементів, особливостей, – фахівці Компанії Вікторія зможуть дистанційно надати Вам кваліфіковані консультації, розроблять колективний договір під потреби саме Вашої діяльності.

Для перегляду колективного договору, клікніть по посиланню нижче.

0104_Колективний договір ТОВ

У файлі крім Колективного договору є також вкладені фрагменти Комплексних заходів та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Швидке звернення:

Ваше ім'я (обов'язково)



Ваш email (обов'язково)

Номер телефону

Ваше повідомлення

Отримані звернення щодо отримання послуг, інформації тощо можуть бути переадресовані для вирішення відповідно до компетенції партнерам Компанії Вікторія.

Натискання кнопки "Відправити" означає згоду на ці умови, а також згоду на обробку, використання, поширення введених персональних даних відповідно до Закону України "Про захист персональних даних".

  Шановні відвідувачі сайту! Компанія Вікторія продовжує повноцінно працювати та пропонує весь спектр послуг для бізнесу:

- реєстрацій в ЄДР;
- бухгалтерського супроводу для підприємств та підприємців;
- податкового планування, підбору оптимальної моделі оподаткування;
- юридичного захисту в адміністративному та судовому порядку;
- підбору РРО/ПРРО, їх сервісного обслуговування;
- підготовки/отримання КЕП (електронного підпису), підбору токенів;
- юридичної адреси, оренди офісних приміщень;
- митно-брокерського супроводу ЗЕД та ін.

Для внутрішньо переміщеного бізнесу допоможемо в релокації.

Працюємо в офісному й дистанційному режимі.


Ціни конкурентні, можливі знижки.



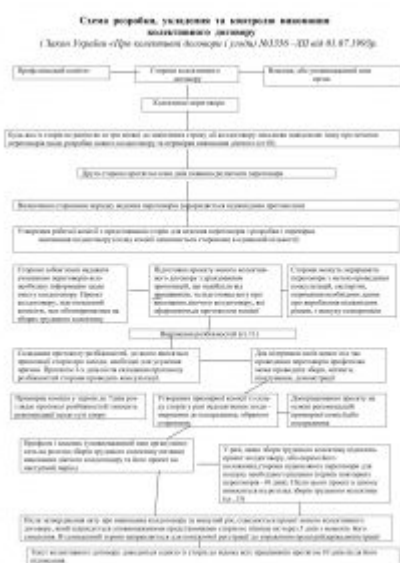
+38095 595 7777



office@vg.ua

Деталі на нашому сайті у відповідних розділах  victorija.ua

Алгоритм розробки та укладення колективного договору



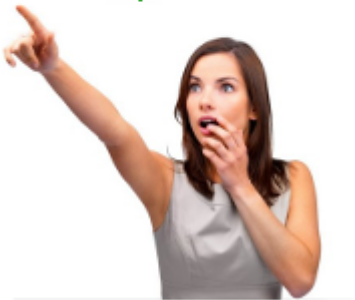
Чи потрібні підприємцям колективні договори – відповідь Мінсоцполітики

Загальновідомо, колективні договори слід укладати на підприємствах (в установах, організаціях). В той же час, чи є обов'язковими колективні договори для фізичних осіб-підприємців? який порядок розроблення та затвердження комплексних заходів щодо охорони праці фізичною-особою

підприємцем?



Вартість
обслуговування
підприємця
від 120 грн./міс.



Потрібно.

Компанією Вікторія ініційовано запит до Мінсоцполітики, за наслідками якого отримано відповідь, зміст та фотокопію котрої приводимо нижче.

25.01.17р. №11/0/23-17

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2016 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 5 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, ратифікованою Україною 04.02.1994 у повному обсязі, для сприяння колективним переговорам сторони вживають заходів, котрі відповідають національним умовам і спрямовані, зокрема на те, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією.

Нормами статті 1 Закону України „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено, що роботодавець це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Нормами статті 1 Закону України „Про охорону праці” (далі – Закон) встановлено, що роботодавець це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Стаття 13 Закону регламентує зокрема обов'язки роботодавця.

Так, відповідно до цієї статті роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.-

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи дгтя досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

Відповідно до статті 20 Закону у колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту О.Туліна

Клікніть для подальшого перегляду/чи для того, щоб згорнути
Фотокопія відповіді:



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

На № 25.01.17 від № 11/0/23-17

Друк І. А.
а/с 522,
м. Чернівці,
58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2016 та в межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 5 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року, ратифікованою Україною 04.02.1994 у повному обсязі, для сприяння колективним переговорам сторони вживають заходів, котрі відповідають національним умовам і спрямовані, зокрема на те, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією.

Нормами статті 1 Закону України „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” передбачено, що роботодавець це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Нормами статті 1 Закону України „Про охорону праці” (далі – Закон) встановлено, що роботодавець-це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Стаття 13 Закону регламентує зокрема обов'язки роботодавця. Так, відповідно до цієї статті роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

Відповідно до статті 20 Закону у колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту

О. Туліна

Протокол № 1/2018

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2018 року з незначними зауваженнями наступне:

Відповідно до статті 3 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 про права колективним договором 1981 року, ратифікованої Україною 04.02.1998 року, метою якого, для сторін колективного договору є:

створення умов, сприятливих для всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією.

Нормами статті 1 Закону України „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності“ передбачено, що роботодавець це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Нормами статті 1 Закону України „Про охорону праці“ (далі – Закон) встановлено, що роботодавець це власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Стаття 13 Закону регламентує зокрема обов'язки роботодавця. Так, відповідно до цієї статті роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цієї метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, зокрема створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх дотримання.

Імовірно, Вам буде цікава публікація:

1. Ризики підміни трудових угод цивільно-правовими.
Узагальнення судової практики