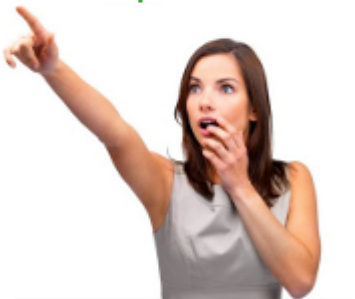


# Чи потрібні підприємцям колективні договори – відповідь Мінсоцполітики

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](mailto:info@mlsp.gov.ua)  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

25.01.17 № 14/0/23-17  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**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

Провідний спеціаліст

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваш лист від 22.12.2016 року з незначними зауваженнями, які наводяться нижче.

Відповідно до статті 3 Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 про права колективним договором 1981 року, ратифікованої Україною 04.02.1996 року, метою якого є забезпечення колективним переговорам сторони можливість застосування

також стосується створення умов 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