**План**

1. Вступ
2. Зміст та поняття трудового договору.
3. Загальний порядок прийняття на роботу.
4. Види трудового договору.
5. Переведення на іншу роботу.
6. Підстави припинення трудового договору.
7. Висновок.
8. Список використаних джерел та літератури.
9. **Вступ**

Перед державою стоїть завдання великої наукової вартісності: дослідити корінні проблеми трудових відносин у перехідному періоді. Слід звернути увагу на те, що традиційно радянська і вітчизняна економічна теорія не приділяла трудовим відносинам належної уваги, передусім тому, що базою трудових відносин вважалось власність на засоби виробництва, яка нібито уособлює в собі всю систему трудових відносин суспільства. “Власність на засоби виробництва, визначає не тільки характер трудових взаємозв’язків між людьми в процесі виробництва, але й форми розподілу виробленого продукту, його обміну і споживання. Сукупність цих відносин і створює систему виробничих відносин даного суспільства”.

Право на працю є основним контституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визначається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працєю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується.

Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуально-трудовою діяльністю, інші – створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважно більшість громадян влаштовуються на работу шляхом укладення трудового договору як наймані працівники на підприємства, незалежно від їх форм власності.

Для реального здійснення цього права держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Влаштування на роботу є одним із життєвих рішень, що доводиться приймати майже кожній людині хоча б один раз у житті. І від того, наскількі вибір робити є вдалим, залежить зміст життя конкретної людини.Але це не означає, що проблема вибору професії та місця робити носить особливий характер. У вирішення цієї проблеми зацікавлене також суспільство, оскільки чим повніше використовуються особливості та знання кожного працівника, тим вище ефективність праці, більше простору для подальшого розвитку особи. З другого боку, чим швидше зайняті всі робочі місця здібними працівниками, тим вище суспільна продуктивність праці.

Переважна більшість громадян влаштовуються на роботу, укладаючи трудовий договір. Термін “**договір**" має багато значень, що передбачається різними нормами цивільного, трудового, земельного, міжнародного права. Кожна з цих та інших галузей права розглядає договір як різновид угод, що визначаються природою відносин, які становлять предмет регулювання цієї чи іншої галузі права.

Як юридичний факт договір належить до числа правомірних дій, які спрямовуються його учасниками на виникнення, змінення або припинення правових відносин. Будь-який договір є угодою не менш як між двома сторонами. В той же час деякі договори можуть бути багатосторонніми угодами.

Трудовий договір вважається основною підставою виникнення трудових правовідносин. Він завжди є двосторонньою, відплатною та консенсуальною угодою. Реальне виконання цієї угоди не впливає на факт її укладення. Від неї не залежить виникнення трудових правовідносин. Трудовий договір — це також угода, що означає належність його до таких договірних зв'язків, які передбачають необхідність особистого виконання працівником роботи, визначеної угодою сторін.

Треба зазначити, що якщо проблеми трудового договору як юридичного факту певною мірою перебували у полі зору представників колишньої радянської науки трудового права, то способи його укладення залишались поза їх увагою. Водночас у цій сфері існує чимало невирішених питань, які впливають на стан забезпечення трудових прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. Автори Науково-практичного коментарі до законодавства про працю справедливо зауважують, що недостатньо чітке правове регулювання процедури укладення трудового договору породжує нестабільність у взаємовідносинах сторін, що уклали такий договір.

В остаточній редакції ст. 21 КЗпП України 1971 р. дає легальне визначення поняття трудового договору як угоди між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов”язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов”язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавставом про працю, колективним договором або угодою сторін.

Загальний порядок укладення трудового договору визначено у ст. 24 КЗпП України. Однак зміст цієї статті настільки суперечливий, що якби на практиці довелося керуватися лише нею, зробити це було б нелегко. Навіть Пленум Верховного Суду України, намагаючись визначити єдиний підхід до моменту укладення трудового договору, у своїй постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» обмежився вказівкою на виданий наказ та фактичний допуск до роботи як фактичні обставини, після яких вважається, що договір укладено.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах.

Працівник укладає трудовий договір з власником тоді, коли останній безпосередньо управляє, але не можна погодитись з тим, що уповноважений власником орган на управління майном і виробничим процесом виступає стороної трудового договору, особливо тоді, коли праця застосовується на засобах виробництва державної власності. Влаштовуючись на роботу, працівник укладає трудовий договір не з державою як власником і не з уповноваженою службовою особою, що управляє підприємством, яке само перебуває з власником у відносинах найму поряд з іншими найманими працівниками, а із створюваним власником підприємством як юридичною особою.

Трудовий договір впливає на динаміку трудових відносин, породжуючи їх, змінюючи чи припиняючи. Він визначає і обсяг кореспондуючих прав та обов”язків сторін (виконувати роботу, виплачувати заробітну плату), регулює поведінку сторін при здійсненні трудових відносин( дотримуватись правил внутрішнього розпорядку, забезпечувати належні умови праці).

За допомогою погодженого з власником або уповноваженим ним органом волевиявлення і самозобов”язання працівника абстрактні права і обов”язки, що випливають з права на працю, перетворюються у конкретні права і обов”язки з трудових відносин між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

З урахуванням сказаного вище не зайвим, на наш погляд, є звернення до цивільного права, яке виробило чимало правил регулювання договірних зобов'язань, у тому числі в частині визначення порядку і способів укладення договорів. Радянська наука трудового права, як відомо, не дуже прихильно ставилася до запозичення окремих елементів регулювання договірних зобов'язань з цивільного права, оскільки вважалося, що майновий характер цивільних правовідносин не відповідав природі соціалістичного трудового договору, який розглядався як основний спосіб реалізації права радянських громадян на працю та виходив з визнання необхідності додержання конституційного обов'язку працювати.

Зміни, що об'єктивно відбуваються у системі суспільної організації праці, привнесення у трудові відносини елементів купівлі-продажу робочої сили зумовлюють необхідність перегляду старих, традиційних підходів до можливості застосування у трудовому праві основних концептуальних положень, які визначають засади договірного регулювання. До речі, у Кодексі праці Республіки Польща (ст. 300) прямо зазначено, що у справах, які не врегульовані нормами трудового права, до трудових відносин можуть застосовуватись відповідні приписи Цивільного кодексу, якщо вони не суперечать принципам трудового права. Тобто, на цілком легальних умовах визначено можливість використання у трудовому праві норм цивільного законодавства. Вважаємо, що зазначене положення є прийнятним і для вітчизняного трудового права.

Цивільне право на відміну від трудового має досить напрацьовану систему правил регулювання порядку укладення договорів. З урахуванням цивільно-правової договірної доктрини можна виділити принаймні два способи укладення трудового договору: 1) шляхом взаємних переговорів; 2) шляхом оголошення оферти однією стороною і прийняття її іншою.

Перший спосіб передбачає, що якщо у результаті проведених переговорів сторони досягли згоди за усіма істотними умовами майбутнього трудового договору, він вважається укладеним з моменту досягнення такої згоди. Це загальне правило ст. 153 ЦК відповідає вимогам щодо визначення того юридичного факту, з яким норми трудового права пов'язують виникнення трудових правовідносин. Єдиною умовою при цьому є закріплення взаємного порозуміння сторін у письмовій формі. Тоді жодні накази чи розпорядження адміністрації не матимуть вирішального

Див.: Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. — В 2-х т. — Т. 1. — Симферополь, 1998. — С. 230.

Див.: Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. — К., 1997. — С. 937. На Заході загальноприйнятою є думка про те, що трудовий договір — це різновид цивільно-правового договору найму послуг, договір приватного права, який передбачає можливість поширення на нього загальних принципів і конструкцій цивільного зобов'язального і договірного права (див.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. — М., 1999. - С. 101).впливу на факт укладення трудового договору. Певна річ, усна форма є неприйнятною для цього способу укладення трудового договору. А тому цілком слушними є побоювання деяких авторів, які вважають що юридичну оцінку факту усного укладення трудового договору дати практично неможливо. Очевидно, що ні показання свідків, ні інші докази не допоможуть встановити момент укладеного в результаті усного порозуміння сторін договору, якщо роботодавець, незважаючи на домовленості, все ж відмовляється допустити працівника до роботи.

Треба зазначити, що правило ст. 24 КЗпП, яким передбачено, що договір вважається укладеним з моменту видання наказу чи розпорядження адміністрації, не зовсім вписується в існуючий порядок укладення письмових договорів. За загальним правилом, і це, до речі, чітко відображено у Положенні про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, письмовий договір набуває чинності з моменту його підписання сторонами або з дати, визначеної у ньому. Тобто роль наказу як юридичного факту, з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин, практично нівелюється. Ще М.Г.Александров писав свого часу, що наказ не має значення юридичного факту для трудових правовідносин, а служить переважно підставою для бухгалтерії про внесення певного працівника у відомість на оплату праці.

Дозволимо собі не погодитись з доволі категоричним висновком авторитетного вченого щодо юридичного значення наказу для виникнення трудових правовідносин. Для цього розглянемо, яке значення має наказ для іншого можливого способу укладення трудового договору.

Таким способом, як зазначалося, є прийняття оферти, що була запропонована однією із сторін. Офертою за цивільним правом визнається пропозиція укласти договір, яка адресована одній чи кільком особам, містить вказівку на істотні умови договору і відображає намір особи, яка зробила пропозицію, вважати себе зв'язаною договором у разі її прийняття.

Оферта повинна адресуватися конкретній особі, а не просто стосуватися невизначеного кола осіб. Вона має, принаймні, містити вказівку на основні умови трудового договору (спеціальність, кваліфікацію, посаду, місце праці, розмір оплати праці тощо). І у самій оферті повинен відображатися твердий намір особи, яка її виголосила, укласти договір у разі прийняття її іншою стороною.

Цей, другий спосіб укладення трудового договору також добре відомий трудовому праву. Впродовж багатьох років він переважно застосовується при прийнятті на роботу. Подання особою, яка наймається на роботу, до відділу кадрів письмової заяви та необхідних документів, що засвідчують такі основні умови майбутнього договору, як спеціальність, кваліфікація, освіта, може розглядатися як пропозиція укласти договір (оферта), а відповідний наказ чи розпорядження роботодавця про прийняття на роботу згідно з поданими документами — як прийняття оферти. Отже, і наказ або розпорядження — це теж юридичні факти, які мають суттєве значення і безпосередньо впливають на момент виникнення трудових правовідносин та укладення трудового договору.

Важливо не плутати спосіб і форму укладення договору. Якщо на законодавчому рівні встановити обов'язкову письмову форму трудового договору, це не означатиме, що при укладенні договору способом оголошення оферти однією стороною та прийняття її іншою важко буде додержуватись вимог до письмової форми трудового договору. Договір все одно оформляється письмово. Можна навіть, як це передбачено у Кодексі праці Республіки Польща, передбачити, що у разі, коли трудовий договір не було укладено у письмовій формі, роботодавець повинен не пізніше як протягом семи днів від дня початку роботи працівником підтвердити йому письмово вид договору та його умови. За такого варіанту оформлення трудових відносин письмова форма трудового договору гарантуватиме сторонам дотримання їх взаємних прав і обов'язків у процесі праці, але не справлятиме безпосереднього впливу на визначення моменту укладення трудового договору, як це характерно для письмового договору, що підписується сторонами за фактом взаємних переговорів. Визначальним у цьому разі буде наказ чи розпорядження роботодавця або інший факт, наприклад, фактичний допуск до роботи.

Див.: Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. — С. 229. Принаймні так, логічним способом можна зрозуміти це, керуючись ч. 4 ст. 24, яка визначає, що договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження видано не було, але працівника фактично допустили до роботи. З таких позицій виходить і Пленум Верховного Суду України (див. Постанову від 6 листопада 1992 р. № 9).

Див.: Александров H.Г. Трудовое правоотношение. — M., 1948. — С. 242. Див.: Зобов'язальне право. — К., 1998. — С. 35.

Різного роду оголошення у засобах масової інформації про запрошення на роботу, публікація даних про вільні робочі місця можуть розглядатися як запрошення до переговорів щодо укладення трудового договору.

Законодавець справді передбачає, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Однак він проголошує це правило у досить загальному плані. Воно не зовсім відповідає вимогам про акцепт (згоду на укладення договору), оскільки допуск до роботи може бути здійснено і не-уповноваженою особою. Тому Пленум Верховного Суду України у зазначеній вище Постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснив, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору, якщо робота проводилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

Фактичний допуск до роботи на певному місці означає, що сторони дійшли порозуміння стосовно предмета договору і роботодавець погодився на умови, запропоновані оферентом у поданій ним заяві.

Укладення трудового договору на підставі фактичного допуску до роботи має ту особливість, що за характером тривалості у часі такий договір може бути укладено лише на невизначений термін. Адже якщо прийняття оферти шляхом видання наказу чи розпорядження допускає визначення у цих письмових документах усіх необхідних умов договору, в тому числі і строків, то факт допуску працівника до роботи виключає таку можливість.

Оферта з пропозицією укласти трудовий договір може виходити і від роботодавця. Найчастіше таке можливе у випадках запрошення на роботу працівників у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між їх керівниками. За цих умов роль оферти виконує офіційне запрошення, а згода працівника пристати на умови оферента дістає вияв у такому формулюванні запису в його трудовій книжці, яке засвідчує, що звільнення з попередньої роботи проведено згідно з п. 5 ст. 36 КЗпП. Якщо при цьому оферент не визначив у своїй пропозиції про переведення працівника терміну, протягом якого він має прибути до нового місця роботи, факт звільнення працівника з попереднього місця може вважатися одночасно моментом укладення нового трудового договору. Адже закон, як відомо, забороняє роботодавцю відмовляти у прийнятті на роботу особам, запрошеним у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.

Як варіант ще одного способу укладення трудового договору, може бути запропоновано укладення його через представника. Жодна норма трудового законодавства не забороняє такого способу влаштування на роботу. Інша річ, що сам факт виконання зумовленої договором роботи вимагає особистої участі працівника. Укласти ж договір можна і через іншу особу. Звісно, що такий договір потребує обов'язкової письмової форми. Це правило випливає з п. 1 ст. 24 КЗпП, яким, власне, і регулюється укладення трудового договору через представника при організованому наборі працівників.

Практика укладення трудових договорів через представника відома трудовому праву ще з радянських часів. Організований набір працівників для роботи у місцевостях, де відчувався брак робочої сили, здійснювався відповідними органами на місцях, які й виступали представниками підприємств, організацій, що потребували працівників. Тобто трудовий договір укладався уповноваженим представником від імені роботодавців, а особи, які наймалися на роботу, підписували угоду особисто.

Проте й за нинішніх умов не суперечитиме закону укладення трудового договору представником працівника від імені та в інтересах останнього. Той же ЦК може бути цілком придатним для такого варіанту оформлення трудових відносин. Навіть якщо керуватись ч. 4 ст. 62 ЦК, яка передбачає, що не допускається укладення через представника угоди, яка за своїм характером може бути укладена лише особисто, а так само інших угод, зазначених у законі, то, як ми вже зазначали, треба пам'ятати, що спеціальних заборон з цього приводу трудове законодавство не містить. Особиста участь передбачена лише для виконання роботи, обумовленої трудовим договором, а не щодо особистого підписання його особою, яка наймається на роботу.

Отже, якщо роботодавець не заперечує проти підписання трудового договору представником працівника, який діє, наприклад, на підставі довіреності, то немає достатніх підстав вважати такий договір недійсним. Укладення трудових договорів через представника може практикуватися у випадках, коли місце виконання роботи не збігатиметься з місцезнаходженням роботодавця чи місцем проживання працівника.

Ось так загалом виглядають основні способи укладення трудового договору з огляду на деякі концептуальні засади договірного регулювання, що існують у цивільному праві. Не зайвим

Посередництво при укладенні трудових договорів широко практикується на Заході. При цьому посередниками виступають не тільки спеціалізовані державні інституції, а й приватні бюро. Причому роботодавці найчастіше звертаються саме до приватних контор, наймаючи висококваліфікованих працівників (див.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — С. 97—100). " Вважається, що нині ці функції покладаються на органи державної служби зайнятості (див.: Научно-практический комментарий к законодательству о труде. Т. 1. — С. 226). Однак Закон України «Про зайнятість населення» не передбачає такого обов'язку цих органів.

Вважаємо, що загально дозвільний порядок визначення сфери договірного регулювання більше відповідає існуючим економічним умовам, оскільки у ньому найповніше передбачається свобода вибору сторонами того чи іншого варіанта поведінки, а імперативне регулювання з боку держави здійснюється з метою забезпечення працівникам мінімальних гарантій, а також регулювання найважливіших відносин. Крім того, розвиток економічної, політичної та соціальної систем потребує більш творчого підходу до вирішення конкретних питань, і саме договірне регулювання сприяє об’єктивному застосуванню загальної норми до різноманітних конкретних трудових правовідносин.

І, нарешті, у разі існування суспільних відносин, які не регулюються нормою права, договірне регулювання може застосовуватися і є необхідним для ліквідації прогалин у правовому регулюванні. Погоджуємося з думкою, що недостатність, неповнота або повна відсутність нормативно-правової регламентації конкретного виду суспільних відносин передбачає його індивідуально-правову регламентацію. Більше того, провідну роль у здійсненні такого процесу вбачаємо за договірним регулюванням.

У науковій літературі уже вказувалося на необхідність законодавчого закріплення можливості виходу окремих видів правового регулювання за межі загальних норм. Розширення сфери договірного регулювання трудових і тісно пов’язаних з ними відносин шляхом встановлення прав та обов’язків суб’єктів права, відмінних від визначених нормами права, не може бути абсолютним. У цьому випадку договірне регулювання повинно здійснюватися у межах, якими виступають принципи трудового права.

На сьогоднішньому етапі розвитку трудового законодавства формування сфери договірного регулювання трудових відносин ще не завершене. Ця сфера буде розширюватиметься як об’єктивна необхідність розвитку права, оскільки держава сама зацікавлена у зменшенні імперативності правового регулювання, відмові від командного втручання у суспільні процеси, здійсненні ефективності правового регулювання, тобто досягнення бажаного, очікуваного результату правового регулювання шляхом розумного поєднання різних засобів правового впливу.

**2. Зміст трудового договору.**

Сукупність умов, які визначають взаємні права і обов’язки сторін, становлять зміст трудового договору. Такі умови можуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сторонами трудового договору при його укладенні.

Умови трудового договору можуть бути обов”язковими, і факультативними, тобто необхідні та додаткові.

Обов’язковимиумовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них відноситься взаємне волевиявлєння сторін про прийняття –влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи.

Громадяни добровільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі й не пов”язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушення до праці в будь-якій формі не допускається. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної чи кримініальної відпоповідальності.

Угода про прийняття – влаштування на роботу є проявом вольового характеру трудового договору. Без волевиявлення працівника, бажаючого влаштуватися на роботу, і роботодавця, якому необхідний працівник для виконання певної роботи, трудові правовідносини виникнути не можуть.

Робота, яку виконуватиме працівник, коло його трудових повноважень і обов’язків, прийнято називати трудовою функцією. Її встановлення є виключною компетенцією сторін. При укладанні трудового договору вони визначають професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду.

Професіяє широкою сферою трудової діяльності, що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знаннь, навичок та вміння. Виконання роботи певної професії вимагає спеціалізації професійних навичок або знань за якимось визначеним профілем. Тому виконувана робота однієї професії може мати різні спеціальності.

Спеціальність є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опановано працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями із спеціифікою роботи в умовах певного виду діяльності. Однак сама по собі спеціальність працівника не завжди є тією конкретну роботу, для виконання якої він був найнятий. Необхідно враховувати також кваліфікацію працівника.

Кваліфікація – це рівень теоретичних та практичних знань за відповідною професію та спеціальністю, який відповідає тарифному розпорядку, класу, категорії, вченому ступеню тощо. Кваліфікаційний розряд дозволяє власнику або уповноваженому ним органу доручати працівнику роботу відповідної складності.

У той же час присвоєний працівникові розряд, клас або категорія визначає обсяг деяких істотних правомочностей працівника – таких, як розмір тарифної ставки. Коло трудових обов’язків працівника та їх кваліфікаційні характеристики містять в тарифно-кваліфікаційних довідниках та в деяких нормативних актах.

Конкретний зміст, обсяг та порядок виконання роботи на конкретному робочому місці встановлюються на підприємстві технологічними картками, робочими інструкціями та іншими нормативними актами, в тому числі локальними.

Трудова функція службовців визначається найменуванням посад, які передбачені структурою і штатним розписом державного органу чи підприємства, установи, організації.

Посада характеризується певним колом службових обов’язків, повноважень відповідністю, що настає в разі невиконання обов”язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався у певній галузі, на підприємстві чи в установі.

Трудові обов’язки службовців конкретизуються в посадових інструкціях, що розробляються та затверджуються на підприємствах за погодженням з профспілковим органом на основі галузевих посадових інструкції і положень про відділи та служби підприємства, галузевих кваліфікаційних характеристиках, положеннях про окремі категорії працівників.

Місця роботи, як правило, визначається місцем знаходження підприємства як сторони трудового договору. Залежно від структурної організації підприємства працівник може бути використаний на роботі в будь-якому структурному підрозділі. Але коли структурні підрозділі знаходяться поза межами певної адміністративно-територіальної одиниці, де укладався трудовий договір, то місця роботи обов’яково повинно бути конкретизованим.

Істотне значення для здійснення трудових відносин має час початку виконання роботи. Саме з цього моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю. У більшости випадків початок роботи настає зразу ж після укладення трудового договору. Але сторони можуть домовитись і про більш пізніший час початку роботи, що може бути викликано необхідністю оформлення звільнення з попереднього місця роботи, переїздом з іншої місцевості, перевезенням сім’ї та майна тощо. Для педагогічних працівників час початку виконання роботи може бути пов’язаний з початком навчального року, початком заннять.

Факультативні умови є додатковими. Їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх встановити і включити в трудовий договір, вони є обов’язковими для сторін за умови, що вони не суперечать законодавству і нормативними угодами. Невиконання факультативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави.

До дадоткових умов слід віднести угоду надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем в дошкільному закладі, що є на підприємстві, встановлення випробувального строку при прийомі на роботу.

До факультативних умов трудового договору необхідно віднесити й строк дії трудового договору. Переважно трудові договори укладаються на невизначений строк. У разі, коли трудові відносини не можуть встановлюватись на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, то можуть укладатись строкові договори. Вони укладаються на строк, обумовлений сторонами, або на час виконання певної роботи.

Трудові договори, що були переукладені один або кілька разів, за винятком випадків, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, вважаються такими, що укладені на визначений строк.

Сфера факультативних умов праці залежить від ступеня їх деталізації в нормативних актах про працю і передбачення між договірного регулювання трудових відносин. Так, найбільша деталізація умов договору проводиться в разі прийняття на роботу надомних працівників, позаштатних працівників тощо.

Якщо умови трудового договору, передбачені сторонами, погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавстом, то такі умови є недійсними(ст. 9 КЗпП). Умова, що погіршує становище працівника, проводиться у відповідності із зіконодавством з умовами, що відповідають законодавству про працю.

1. **Загальний порядок прийняття на роботу.**

Трудовий договір вважається укладеним, коли сторони досягли згоди з усіх умов трудових відносин. Договір може укладатись з особою, що досягла шістнадцяти років.

У виняткових випадках за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматися на роботу особу, які досягли п’ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров’ю і не порушає процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою дного з батьків або особи, що його замінює.

При влаштуванні на роботу працівники зобов’язані подати трудову книжку і паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Особи, які вперше шукають работу і не мають трудової книжки, повинні пред”явити довідку з будинкоуправління (ЖЕК) або сільської Ради про останнє заняття, паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. Неповнолітні, яким ще не виповнилось шістнадцяти років, замість паспорта подають свідоцтво про народження. Військовослужбовці, звільнені із Зброїних Сил України, Національної Гвардії України, Служби безпеки України, Управління охорони вищих посадових осіб України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, подають військовий квіток.

Звільнення з місць відбування кримінального покарання зобов’язані подати довідку про звільнення.

Трудовий договір укладається як в усній, так і письмовій формі. Переважною, відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП, є письмова форма, додерження якої є обов’язковими при організаційному наборі працівників; при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; в інших випадках, передбачених законодавстом України.

В письмовій формі укладається трудовий договір про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я, а також коли приймаються на роботу неповнолітні.

При письмовій формі трудовий договір укладається в двох примірниках, з яких один знаходиться у працівника. Тому в разі відсутності у працівника примірника трудового договору в письмові формі необхідно вважати, що трудовий договір укладено в уснійформі.

Укладення трудового договору в будь-якій формі оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженим ним органом про зарахування працівника на роботу.

Частиною 3 ст. 24 КЗпП передбачено, що трудовий договір вважається укладеним тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Але при цьому необхідно враховувати, що виконання роботи без видання наказу чи розпорядження доручено службовою посадою, яка має право приймати на роботу або коли робота виконувалась з її відома.

В наказі про прийняття на роботу зазначається прізвище, ім’я по батькові особи, посада чи робота, на яку приймають працівника, з якого числа він приступає до роботи і розмір оплати за працю.

В наказі може бути також вказано про встановлення випробувального строку ( ст. 23 КЗпП):

* безстроковий, що укладається на невизначений строк;
* на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
* таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця (ст. 27 КЗпП). Щодо інших працівників строк випробування не може перевищувати трьох місяців. За погодженням з відповідним комітетом профспілки строк випробування може встановлюватись до шести місяців. До шести місяців може встановлюватись випробування при прийнятті на державну роботу.

З наказом про прийняття на роботу працівник має бути ознайомлений під розписку із зазначенням дати такого ознайомлення.

Необгрунтована відмова у прийнятті на роботу забороняється. Власник має право запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві осіб, які є родичами(батьки, подружжя, брати, діти) чи свояки(батьки,брати, сестри), якщо у зв’язку з виконанням трудових обов’язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

При прийнятті на роботу для виконання окремих видів трудової діяльності встановлено спеціальні правила. Так, прийянття на державну службу на посади третьої –сьомої категорії здійснюється переважно на конкурсній основі. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців регулюється Положенням, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 4 жовтня 1995 р. постановою № 782.

Заміщення певних посад здійснюється шляхом виборів. Судді районних(міських), міжрайонних (окружних) судів обираються відповідно обласними, Київською і Севастопольською міськими народними депутів.

Прийняття керівника державного підприємства, що перебуває у загальонодержавній власності, здійснюється міністерством, відомством або іншим органом, уповноваженим управляти цим підприємством, шляхом підписання контракту і призначення його на посаду.

**4. Види трудового договору.**

У законодавстві про працю розрізняють загальну правову модель трудового договору і її модифікації в залежності від терміну, особливостей характеру роботи, що виконується, кількості трудових функцій, що виконуються, порядку виникнення трудових правовідносин та ін.

Ст. 21 КЗпП передбачає види трудового договору в залежності від терміну.

Письмова форма не є “ особливою формою” договору. Це окремий вид трудового договору, що укладається на певний строк для виконання роботи, яка носить, як правило, постійний або в будь-якому випадку тривалий характер. Тому не можна вважати контрактом такі договори про працю, які спрямовані не для вирішення окремих поточних питань, що виникають у ході реалізації трудових завдань.

Терміни “договір” і “контракт” не завжди тотожні.

По-перше, дія контракту завжди обмежена певним строком.

По-друге, контракт завжди повинен містить, крім основних, факультативні (додаткові) зобов’язання сторін.

По-третє, контракт завжди укладається у письмовій формі, тоді як трудовий договір може бути укладений усно.

На певний строк можуть укладатись трудові договори з тимчасовим і сезонними працівниками.

Тимчасовимивважаються працівники, яких прийнято на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи(посада), - до чотирьох місяців.

При оформленні трудового договору з тимчасовим працівником в наказі чи розпорядженні про прийняття на роботу обов’язково повинно бути зазначено, що даний працівник приймається на тимчасову роботу або вказується конкретний строк роботи.

Трудовий договір з тимчасовим працівником вважається продовженим на невизнаний строк, якщо він попрацював понад два чи чотири місяці, і жодна з сторін не зажадала припинення трудових відносин, або якщо його було звільнено і знову ж прийнято на ту ж саму роботу після перерви тривалістю не більше одного тижня, а загальний стаж його роботи до і після перерви перевищує в сукупності відповідно два чи чотири місяці.

Різновидом укладання трудового договору є організований набір робітників, що здійснюється органом зайнятості населення. Особи, які укладають такий договір, як правило, направляються на фізичні роботи. Тому перед прийняттям їх на роботу вони приходять медичний догляд.

У порядку організованого набору трудові договори укладаються тільки з особами, що досягли вісімнадцятирічного віку. Це обмеження викликане тим, що такі договори переважно укладаються на роботи поза постійним місцем проживання. Договори можуть укладатись з чоловіками не старше 55 років і з жінками не старше 50 років, які придатні за станом здоров’я виконувати фізичні роботи, на які вони направляються.

Особливістю цих договорів є те, що вони укладаються не з підприємствами або будівництвами, де робітники працюватимуть, а зі службами зайнятості населення, що виступають від імені цих підприємств або будівництв.

Працівник може укласти трудовий договір з підприємством на роботу особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, що виділяються підприємством або набуваються за рахунок цих роботодавців. Такі працівники вважаються надомниками.

Власник або уповноважений ним орган може дозволити надомнику виготовляти вироби з власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів.

Переважно право на укладення трудового договору на дому надається жінкам, які мають дітей до п’ятнадцяти років; інвалідам і пенсіонерам, незалежно від виду призначеної пенсії; особам які досягли пенсійного віку тощо.

Особи, які володіють майстерністю виготовлення народних промислів, сувенірних виробів або оригінальної упаковки для них, можуть бути прийнятті на роботу як надомники незалежно від роду їх діяльності і роботи на інших підприємствах.

**Трудовий договір на невизначений строк (безстроковий)** укладається з дотриманням загальних положень, викладе­них вище. Це звичайний трудовий договір між роботодавцем і найманим працівником. Він укладається у всіх випадках, якщо законодавством не передбачені спеціальні норми для конкретного виду робіт або категорій працівників.

**Трудовий договір на певний строк**

В умовах переходу до ринкової економіки розповсюдилася практика укладення строкових трудових договорів. Але Законом України від 19 січня 1995 p. були внесені зміни в ст. 23 КЗпП. Законодавець чітко висловив свою позицію відносно звуження такої практики: строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, встановлених у законодавстві, а також у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника. Таким чином, за загальним правилом трудовий договір повинен укладатися на невизначений час.

Разом з тим слід визнати, що формулювання у ст. 23 КЗпП випадків, коли може укладатися строковий трудовий договір, є незадовільним. Воно досить розпливчасте і не конкретне, що спричиняє у свою чергу неприпустимо широке тлумачення таких випадків. Зокрема, посилання на задоволення "інтересів працівника" дозволяє власникові, як пріоритетній стороні трудового договору в умовах широкого безробіття, нав'язувати строковий характер договору працівникові.

Пленум Верховного Суду України в постанові №9 від 6 листопада 1992 p. (із змін. і доп.) роз'яснив судам, що при укладенні трудового договору на певний строк цей строк встановлюється угодою сторін і може визначатися не тільки конкретним періодом, але також і настанням певної події, наприклад, повернення на роботу робітниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; працівника, який звільнився з роботи в зв'язку із призовом на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу; обранням народним депутатом або на виборну посаду (п. 7). Строковий трудовий договір може укладатися для заміни тимчасово відсутнього працівника.

Верховний Суд України висловив свою позицію щодо укладення строкових трудових договорів з працівниками орендних підприємств. Включення працівника, прийнятого на роботу на певний строк, в склад орендного колективу (ланки), який діє на підставі строкового договору орендного підряду, не означає, що цей працівник почав працювати за строковим трудовим договором, якщо це питання не було узгоджено угодою сторін. Договір колективного орендного підряду є формою організації та оплати праці й не замінює собою укладеного з працівником трудового договору (Правові позиції Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — №8. — С. 212).

У КЗпП не міститься вказівки на те, що строковий трудовий договір повинен укладатися в письмовій формі. Думається, така норма потрібна в законодавстві. Багато з трудових спорів виникає внаслідок неправильного оформлення строкових трудових договорів. Заслуговує на увагу практика зарубіжних країн, де законодавством повсюдно встановлено правило про укладення строкових трудових договорів у письмовій формі.

Трудовий договір на час виконання певної роботи є різновидом строкового трудового договору, однак його припинення пов'язане із закінченням обумовленої договором роботи. Не треба плутати даний вигляд трудового договору з цивільно-правовим договором, пов'язаним із застосуванням праці (відмінності були вказані вище).

Строкові трудові договори отримали широке розповсюдження у країнах з ринковою економікою і значно підірвали стабільність зайнятості мільйонів працівників. У багатьох країнах прийняті спеціальні законодавчі акти щодо регулювання трудових договорів на строк. Зокрема, Французький ордонанс від 5 лютого 1982 p. встановив, що договори на строк можуть укладатися обов'язково у письмовій формі й лише у визначених законом випадках, а саме: тимчасової відсутності працівника, що замінюється; несподіваного і тимчасового розширення виробничої діяльності; виконання ви­падкової роботи, точно визначеної і нетривалої; коли такий договір укладається на виконання законодавства або урядової постанови, направленої на те, щоб сприяти прийому на роботу певних категорій працівників; коли підприємець зобов'язаний забезпечити завершення професійного навчання працівника; для виконання сезонних робіт. Максимальний строк для таких договорів — 1 рік. У такий договір може бути включена умова про те, що він буде продовжений. У такому разі його продовження обов'язкове, але не більше ніж на один строк. Випробувальний строк може бути встановлений на строк не більше 2 тижнів.

Шведський закон "Про забезпечення зайнятості" від 24 лютого 1982 p. передбачив, що договір на строк може бути укладений у таких випадках: для виконання тимчасових сезонних робіт, робіт, пов'язаних з навчанням, стажуванням працівника, в зв'язку з необхідністю тимчасово розширити виробництво, на строк, що передує виконанню обов'язку працівника щодо несення військової служби, з особами похилого віку після виходу їх на пенсію за віком або після досягнення ними 65 років (див. Киселев И.Я. Цит. раб. — С. 65—66).

Видається доцільним закріпити у законодавстві не тільки чітко визначений перелік випадків, при яких може укладатися строковий трудовий договір, але й випадки посад, робіт і галузей суспільного виробництва, де строкові договори повинні укладатися в обов'язковому порядку — радіо, телебачення, освіта, громадські роботи тощо.

Вивчення і запозичення зарубіжного досвіду може стати в нагоді для України при підготовці нового КЗпП.

**Контракт — особливий вид трудового договору**

Під контрактом сучасна теорія права розуміє угоду, що викликає виникнення, зміну або припинення правових відносин. Частина 3 ст. 21 КЗпП визначає контракт як особливу форму трудового договору.

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором проявляється у тому, що контракт дозволяє максимально індивілізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом. Тому контракт повинен бути дійовим засобом поліпшення у договірному порядку правового статусу працівника порівняно із законодавством і колективним договором. Фактично ж він досить часто укладається з протилежною метою, як черговий спосіб порушення трудових прав і свобод людини, обмеження прав працівника в часі.

Контакт може якийсь час існувати без породження трудових відносин. Це можливо тоді, коли він укладається із студентами, які ще навчаються, про те, що, закінчивши у вузі, випускник працюватиме на підприємстві, яке оплачувало його навчання повністю чи частково. На такі випадки слід поширити положення ч.5 ст. 24 КЗпП про те, що особі, з якою попередньо було укладено контракт, не може бути відмовлено в наданні роботи.

Контракт на роботу широко застосовується в країнах з ринковою економікою. В Україні контракт почав укладатися з керівниками державних підприємств з 1990 p., коли була прийнята постанова Ради Міністрів СРСР "Про порядок найму і звільнення керівника державного союзного підприємства".

Законом України від 20 березня 1991р. Були внесені істотні зміни і доповнення в КЗпП, зокрема, ст.21 була доповнена новою ч.3, в якій контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому термін його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання трудового договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Застосування контракту викладено багато питань. Після першого захоплення цим новим видом трудового договору з’ясувалося, що контракт несе не тільки позитивні положення для працівника, скільки негативні. Головна соціальна небезпека контракту полягає у його строковому характері. В умовах економічної кризи в Україні ефективність контракту ставала дедалі сумнішою, його примусове застосування обмежувало права працівників. Таким чином, одним з найбільш суттєвих правових питань стало питання про сферу застосування контракту.

Перша редакція ч. 3 ст. 21 КЗпП встановлювала: **“**Сфера застосування контракту визначається законодавством”.

В Україні було визначено сферу обов’язкового застосування контракту і сферу застосування контракту за угодою сторін.

При обов’язковому застосуванні контракту виключаються укладення трудового договору іншого виду. В обов’язковому порядку укладається контракт з керівниками підприємств, що знаходяться в загальнодержавній власності (Декрет Кабінету Міністрів України від 15 грудня 1992р.” Про укладення майном, що знаходиться в загальнодержавній власності” ); керівниками підприємств, які за державною програмою приватизації підлягають перетворенню на відкриті акціонерні товариства на строк до моменту скликання перших загальних зборів акціонерів ( Указ Президента України від 19 травня 1995р. “ Про забезпечення управління майном, що знаходиться в загальнодержавній власності в процесі його приватизації”); керівники, науковими, творчими й іншими працівниками закладу (установи) України гуманітарної сфери, що мають статус національного (Погодження про національний заклад (установу) України від 16 червня 1995р.); керівниками закладів освіти, що знаходяться в загальнодержавній власності і підлеглих Міністерству освіти України й іншим міністерствам і відомствам (Закон України “Про освіту” від 25 травня 1991р. в редакції Закону України від 23 березня 1996р.); працівниками АН України (в тому числі іноземними вченими) (постанова Президії Верховної Ради УРСР від 17 січня 1991р.” Про статус Академії Наук УРСР”); керівниками і творчими працівниками театральних і концертно-видовищних закладів, підприємств і організацій культури (постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 1997р. №511); керівниками і деякими працівниками залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору (постанова Кабінету Міністрів України від 15 липня 1997р. №764); спортсменами, тренерами й іншими фахівцями штатних національних збірних спортивних команд (постанова Кабінету міністрів України № 63 від 6 лютого 1992р. “Про упорядкування і матеріального забезпечення в галузі спорту”); помічниками адвокатів (Закон України “ Про адвокатуру” від 10 грудня 1992р.) і деякими працівниками.

Сфера застосування контракту за угодою сторін регламентується значною кількістю нормативно-правових актів. У цьому випадку роботодавець не має права вимагати від працівника укладення контракту. Якщо працівник вже займав посаду, то з прийняття відповідного нормативно-правового акта, що передбачає можливість укладення контракту, власник може запропонувати працівнику переукласти звичайний трудовий договір на контракт, але якщо працівник відмовився, трудові відносини тривають у звичайному правовому режимі.

Погоджувальна форма контракту передбачена для працівників науково-технічної сфери і сфери освіти (Закон України “ Про освіту”); працівників сільських (фермерських) господарств (Закон України “Про селянське (фермерське) господарство “ від 22 червня 1993р.); працівників , що приймаються за наймом підприємцями (Закон України “Про підприємство” від 7 січня 1991р.); керівників підприємств (Закон України “Про підприємство в Україні”); працівників, що приймаються за наймом на товарні біржі ( Закон України “Про товарну біржу”); працівників підприємств з іноземними інвестиціями ( Закон України “Про іноземні інвестиції”) і деяких інших категорій працівників. У таких випадках контракт може бути укладений за угодою сторін, але тут треба мати на увазі наступне ст.9 Закону “ Про підприємство” у питанні щодо можливості укладання контракту при найманні працівників на роботу стосується усіх організаційних форм підприємства і не обмежує таку можливість певної категорії працівників. Разом з тим у таких випадках мають бути додержані положення ч.2 ст. 23 КЗпП про те, що строковий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк із врахуванням наступної роботи або умов її виконання. Або інтересів працівника, та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пленум Верховного Суду України в п.7 постанови №9 від 6 листопада 1992р. “Про практику розгляду судами трудових спорів” роз’яснив, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, встановлення контракту тільки в тому випадку, якщо він відноситься до категорії працівників. З якими згідно із законодавством можна укладати контракт (наприклад, керівники підприємств).

Конституційний суд України дав офіційне тлумачення терміна “законодавство”, який вживається в ч.3 ст. 21 КЗпП, яким охоплюються закони України, діючі міжнародні договори України, згода на обов’язковість яких дана Верховною Радою України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції і законів України. Контрактна форма не може впроваджуватися нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також колективними договорами й угодами та іншими локальними нормативно-правовими актами (Офіційний вісник України,-1998-№45).

Позиція Конституційного Суду України стала предметом справедливої критики, на яку відреагував законодавець. Законом України від 24 грудня1999р. до КЗпП було внесено зміни, і ч.3 ст.21 КЗпП виставлено: “сфера застосування контракту визначається законами України” (Урядовий кур’єр,-2000.-№5.-3 січня).

Це суттєво звузило сферу укладення контракту. Однак закон зворотної сили не має, тому ця норма набула чинності з 13 січня 2000р.-дня опублікування цього Закону України.

Порушення вимог щодо законодавчого визначення сфери контракту може бути підставою для визначення у відповідності до ст.9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівників в порівнянні з законодавством України.

19 березня 1993р. було прийнято постанову Кабінету Міністрів України №203 “Про застосування контрактної форми трудового договору з працівником підприємства, що знаходиться в загальнодержавній власності”. Цією постановою затверджене Положення про порядок укладення контракту з керівниками державних підприємств.

Законом України “Про підприємства” передбачено укладення контракту з працівником підприємства (ст.16). 19 березня 1992р. Кабінетом Міністрів України прийнято постанову №170 “Про упорядкування застосування контрактної форми трудового договору”, в п.1 якої встановлено, що контрактна форма трудового договору застосовується у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, стосовно працівників, які працюють або працевлаштовуються за трудовими договорами на певний термін або на час виконання певної роботи.

Переведення працівників на контракт представляє собою зміну істотних умов праці, тому його потрібно впроваджувати, попередивши працівника за 2 місяці (ч.3 ст. 32 КЗпП).

Контракт **–** це двостороння угода, що вимагає згоди працівника. Якщо працівник, з яким згідно із законом обов’язково укладається контракт, не погоджується укладати контракт, він може бути звільнений за п.6 ст.36 КЗпП як такий, що відмовився від продовження роботи в зв’язку зі змінами істотних умов праці.

У разі відмови власника від укладення контракту з працівником трудовий договір з ним припиняється за п.1 ст.40 КЗпП України.

Умови контракту, що погіршують становище працівника в порівнянні з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважається недійсним.

Контракт укладається в письмовій формі в двох примірниках і підписується роботодавцем і працівником. Із згоди працівника копія контракту може бути передана профспілковому або іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов контракту.

Контракт набирає чинності з моменту підписання його сторонами і може бути змінений тільки з їх згоди.

Контракт **–**це передусім строковий трудовий договір.

Зміст контракту є взаємні зобов’язання сторін. Контракт не повинен повторювати змісту посадових інструкцій. Тут повинні бути виділенні основні обов’язки, основні результати, необхідні для підприємства і за які буде виплачена певна винагорода. У контракті повинні обумовлюватися режим роботи часу, зокрема використання режиму праці, тривалість відпустки працівника. Може бути зумовлене випробування, інші форми і наслідки оцінки трудової діяльності працівника.

У контракті можуть бути визначені достроково. В порівнянні з чинним законодавством, пільги і компенсації за рахунок підприємства.

Контракт може містити зобов’язання роботодавця щодо компенсації моральної і матеріальної шкоди, заподіяної працівнику в разі додаткового розірвання контракту: працівником – внаслідок невиконання або неналежного виконання роботодавцем своїх зобов’язань за контрактом; роботодавцем – за поставами, не передбаченими чинним законодавством і контрактом ( п.18 положення).

Роботодавець зобов’язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту. Особи, які за своїми службовими обов’язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не мають права її розголошувати.

Також треба мати на увазі, що контрактом не можуть бути змінені умови праці, встановлені імперативними правовими нормами, зокрема, про порядок розгляду індивідуальних трудових спорів і про випадки повної матеріальної відповідальності, що встановлені в ст.134 КЗпП України.

У разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця на підставах встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п.8 ст.36 КЗпП України.

За два місяці до закінчення строку дії контракту за угодою сторін він може бути продовжений або укладений на новий термін.

На жаль, на практиці мають місце численні порушення ч. З ст. 21 КЗпП та постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 p. №170 "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору з працівниками підприємств, установ та організацій усіх форм власності". Перевірками Головної державної інспекції праці Міністерства праці та соціальної політики України встановлено, що на підприємствах усіх форм власності контрактна форма трудового договору з працівниками застосовується у випадках, не передбачених чинним законодавством; у контрактах чітко не обумовлюються умови оплати праці та матеріального забезпечення, не визначаються режим роботи і тривалість відпустки працівника, порушуються вимоги ст. 49-2 КЗпП щодо персонального попередження про вивільнення працівника, в укладених контрактах із керівниками підприємств не передбачається їх відповідальність за несвоєчасність виплати заробітної плати та сплати обов'язкових платежів та ін. (Праця і зарплата. —1999.— №12. - Червень). На виконання приписів державних інспекторів праці скасовано контракти, не передбачені законодавством, замість них укладено безстрокові трудові договори.

**Трудовий договір про тимчасову роботу** укладається з працівниками, які прийняті на роботу на термін до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника — до чотирьох місяців. У наказі про прийом на роботу власник зобов'язаний зазначити про тимчасовий характер роботи. Умови праці тимчасових працівників визначені Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. "Про умови праці тимчасових робітників і службовців" (Відомості Верховної Ради СРСР. - 1974. - №40. - Ст. 662) в частині, що не суперечить законодавству України про працю. Для тимчасових працівників не передбачений випробувальний термін, однак вони мають право на відпустку згідно з Законом України "Про відпустки" пропорційно відпрацьованому працівником строку (ч. 9 ст. 6). У випадку, якщо працівник продовжує працювати і після закінчення терміну тимчасової роботи, тимчасовий трудовий договір автоматично трансформується у трудовий договір на невизначений термін.

Тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір, попередивши про це власника за 3 дні.

Для тимчасових працівників встановлені додаткові підстави припинення трудового договору:

а) у разі припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на термін, більший за 1 тиждень, з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них;

б) у разі нез'явлення на роботу протягом більш 2 тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

У випадках втрати працездатності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлений більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні, за тимчасовими працівниками місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності, але не більш ніж до закінчення терміну роботи за договором;

в) у разі невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 6 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 p.).

Тимчасові працівники, що уклали трудовий договір на термін не більше 6 днів, можуть бути в межах цього терміну залучені до роботи у вихідні дні без дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації, а також до роботи в святкові дні. За роботу в ці дні дні відпочинку не надаються, а робота оплачується в одинарному розмірі.

**Трудовий договір про сезонну роботу**

Правове регулювання сезонних робіт довгий час здійснювалося Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 p. 7 квітня 1998 p. постановою Кабінету Міністрів України затверджено Положення про порядок організації сезонних робіт (Урядовій кур'єр. — 1998. — №85—86). Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджений поста­новою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1998 p. №278 (Праця і зарплата. — 1997. — №7). Сезонними вважаються роботи, які з природних і кліматичних умов виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. З працівником, що виконує сезонні роботи, укладається трудовий договір. Оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу згідно з нормами, розцінками, тарифними ставками, які діють на підприємстві, і не може бути нижчою мінімальної заробітної плати при умові виконання норм праці.

Сезонними вважаються роботи, котрі внаслідок природних і кліматичних умов виконується протягом певного періоду року – сезону, що не перевищує шести місяців.

Особи, які приймаються на сезонні роботи, мають бути попереджені про це при укладенні трудового договору, про що зазначається у наказі чи розпорядженні.

До сезонних галузей віднесені лісова промисловість і лісове господарство, переробні галузі промисловості, санаторно-курортні галузі і заклади відпочинку. В кожній з цих галузей визначені певні види робіт, які вважаються сезонними.

Державна служба зайнятості здійснює направлення на сезонні роботи громадян, які звернулися в службу за сприянням у працевлаштуванні. Переважне право на участь в сезонних роботах мають громадяни, зареєстровані як безробітні. Після закінчення трудового договору такі громадяни мають право на перереєстрацію в службі зайнятості.

**Трудовий договір з трудящим мігрантом.**

Згідно із ст.2 Закону України “Про правовий статус іноземців” іноземці мають такі ж права і свободи і несуть ті ж обов’язки. Що і громадяни України, якщо інше не передбачено Конституцією та іншими законами України, а також міжнародними договорами України.

Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999р. №2028 (Урядовий кур’єр.-1999.-№230.-8 грудня), передбачає, що дозвіл на працевлаштування оформляється іноземному громадянинові або особі без громадянства, які мають намір займатися в Україні трудовою діяльністю, за умови, що в країні (регіоні) відсутні працівники, які можуть виконувати цей вид роботи, або є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України. Такий дозвіл видається Державним центром зайнятості Міністерства праці і соціальної політики України, або, за його дорученням, обласними центрами зайнятості.

Дане положення розповсюджується також на іноземних громадян, які будуть проходити професійне навчання або підвищувати кваліфікацію із залученням їх до роботи (стажування), направлених закордонними роботодавцями в Україну для виконання певного об’єму робіт або послуг на основі контрактів, укладених між українськими й іноземними суб’єктами господарської діяльності.

Дозвіл на працевлаштування є основою для видачі іноземному громадянинові візи на в’їзд в Україну.

Якщо громадяни проживають на території України постійно, то дозвіл на працевлаштування не потрібний.

Дозвіл як правило, видається на 1 рік. Такий дозвіл може бути продовжений, але не може перевищувати 4 роки.

Після перерви не менше 6 місяців процедура може бути повторена.

Роботодавець протягом 3 днів з моменту початку та припинення роботи іноземцем зобов’язаний письмово повідомити про це в Республіканський центр зайнятості.

Трудова діяльність працівника оформлюється трудовим договором (контрактом), який вручається працівнику до виїзду на роботу. Також в трудовому договорі повинні міститися всі основні реквізити роботодавця і працівника, професійні вимоги до працівника, відомості про зміст роботи, умови праці та її оплату, тривалість робочого дня і відпочинку, умови мешкання, а також термін дії трудового договору, умови його розірвання, порядок відшкодування транспортних витрат.

Трудовий стаж, в тому числі на пільгових умовах і за спеціальністю, взаємно визначається сторонами.

Якщо працівник виїздить, то роботодавець видає йому довідку або інший документ, який містить дані про тривалість роботи і заробітною плату помісячно.

У зв'язку з активними міграційними процесами, діяльністю спільних підприємств досить значне поширення отримала практика укладення трудових договорів з іноземними громадянами.

У рамках СНД державами було укладено ряд угод з питань трудового і соціального забезпечення. Так, 15 квітня 1994 p. 12 держав-учасниць, в тому числі Україна, підписали Угоду про співпрацю в галузі трудової міграції і соціального захисту трудяших-мігрантів. Угодою передбачено, що порядок працевлаштування працівників-мігрантів, які постійно проживають на території сторони виїзду і на законних підставах займаються оплачуваною діяльністю в країні працевлаштування, встановлює сторона працевлаштування, виходячи з чинного на її території законодавства. При цьому кожна зі сторін визнає (без легалізації) дипломи, посвідчення про освіту, документи про присвоєння звань, розряду, кваліфікації та інші необхідні документи і завірений у встановленому порядку на території сторони виїзду переклад їх на державну мову або на російську мову.

Відповідні двосторонні угоди укладені Україною з Російською Федерацією, Республікою Білорусь, Республікою Молдовою та іншими державами.

**Трудовий договір про сумісництво**

Законодавство про працю надає громадянам право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах (ч.2 ст. 21 КЗпП). Зайняття працівником, крім основної, іншої регулярно оплачуваної роботи називається сумісництвом.

Для роботи за сумісництвом потрібні лише бажання і згода працівника. Згода власника або уповноваженого ним органу, а також профспілкового комітету за основним місцем роботи не вимагається.

Суміщенням професій (посад) вважається виконання роботи по декількох професіях (спеціальностях) на одному і тому ж підприємстві чи організації протягом робочого дня нормальної тривалості.

Робота по декількох професіях (спеціальностях) може бути дозволена власником або уповноваженим ним органом на підприємствах усіх галузей народного господарства, де кількість видів робіт, необхідних для виробництва, більше професій, внаслідок чого працівник недостатньо завантажений роботою протягом нормативної тривалості робочого часу.

Для застосування суміщення професій обмежень не встановлено. Необхідно лише одержати згоду працівника, що може бути обумовлено як при прийнятті на роботу, так і під час роботи.

Таким чином, при сумісництві працівник укладає два або більше трудових договорів: за основою і суміщання роботи. В разі суміщення професій укладається один трудовий договір.

Крім того, робота за сумісництвом виконується працівником понад нормальну тривалість робочого часу, у вільній від основної роботи часу. При суміщенні професій (посад) робота виконується в межах нормальної тривалості робочого часу.

Згідно з ч. 2 ст. 21 КЗпП працівник має право реалізувати свою здатність до продуктивної і творчої праці шляхом укла­дення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інакше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Правове регулювання роботи за сумісництвом на державних підприємствах здійснюється за постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 p. №245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, а також Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1996 p. (Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. — 1993. — №8). Новий правовий режим роботи за сумісництвом більше відповідає ринковим відносинам і значно розширює права учасників трудових відносин.

Для роботи за сумісництвом згоди власника за основним місцем роботи не потрібно. Разом з тим керівники державних підприємств, установ і організацій спільно з профспілковим комітетом можуть встановлювати обмеження на сумісництво для працівників окремих професій і посад, зайнятих на важких, шкідливих і небезпечних роботах, додаткова робота яких може привести до несприятливих наслідків для стану їх здоров'я і безпеки виробництва. Обмеження поширюються також на осіб до 18 років і вагітних жінок. Не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, їх заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, їх заступники, за винятком наукової, викладацької і творчої діяльності.

При наймі на роботу за сумісництвом на інше підприємство, в установу, організацію працівник зобов'язаний пред'явити власнику або уповноваженому ним органу паспорт. При прийомі на роботу, що вимагає спеціальних знань, власник або уповноважений ним орган має право вимагати від працівника пред'явлення диплома або іншого документа про отриману освіту або професійну підготовку.

Оплата праці сумісників здійснюється за фактично виконану роботу. За загальним правилом отримана за роботу за сумісництвом заробітна плата не враховується при обчисленні середнього заробітку по основній роботі. Однак з цього правила є винятки. Так заробітна плата на всіх місцях роботи враховується при обчисленні середнього заробітку вчителям і викладачам всіх навчально-освітніх і вищих навчальних закладів, педагогічним працівникам навчально-виховних закладів; медичним і фармацевтичним працівникам сестрам милосердя організацій Червоного Хреста і Червоного Півмісяця України.

Донедавна в законодавстві не було обмежень стосовна норм робочого часу при роботі за сумісництвом. Однак постановою Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 p. №1033 "Про заходи по залученню додаткових надходжень до бюджету і підвищенню ефективності витрачання бюджетних коштів для забезпечення фінансування соціальних виплат населенню" викладений в новій редакції п. 2 постанови Кабінету Міністрі) України від 3 квітня 1993 р. "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" Передбачено, що тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 годин в день і повного робочого дня у вихід ний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячно норми робочого часу. Видається, уряд України припустився помилки, встановивши такі обмеження для державних підприємств. Вони не відповідають ринковим принципам, спрямованим на розширення господарської самостійності суб'єкті] трудових відносин. Всі економічні реформи, що проводились за часів СРСР, розпочиналися з розширення прав підприємств а через невеликий проміжок часу неодмінно встановлювались обмеження, і це було кінцем реформ. З цього приводу цікаво навести приклад щодо нормування робочого часу у Великобританії, з якого видно, що розуміється під роботою, і які права мають роботодавець і працівник. Згідно з Книгою рекордів Гіннеса, у 1980 році було підписано контракт, який передбачав наповнений робочий тиждень. Лікар Пол Ашот, 32 років, анестезіолог — реєстратор Головного госпіталю Біркенхеда, зобов'язався працювати по 142 години на тиждень. В середньому для сну залишалося 3 години 42 хвилини 51 секунда на день. Ще один з докторів підписав контракт на роботу протягом 110 годин на тиждень або чергування на 148 годин. З другого боку, деякі контракти для університетських лекторів на повній ставці передбачають 3-годин-ний тиждень або 72-годинний рік, що триває 24 тижні (Книга рекордів Гиннеса.1988: Пер. с англ. — М.: Сов. Россия, 1989. — С. 177). Очевидно, питання використання робочого часу повинні повністю знаходитись у компетенції роботодавця, і саме ринкові умови врешті повинні пояснити, що головним у роботі є не кількість відроблених годин, а якість роботи та її результати.

Слід звернути увагу на те, що постанова Кабінету Міністрів України №245 стосується лише підприємств, установ і організацій державної форми власності. На підприємствах інших форм власності такі обмеження не застосовуються.

Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи на загальних підставах. Відповідно до ст. 10 Закону України "Про відпустки" щорічні відпустки повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються, в тому числі сумісникам, одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Відпустка на роботі за сумісництвом також оплачується.

Звільнення з роботи за сумісництвом проводиться на підставах, передбачених КЗпП України, а також у разі прийняття працівника, що не є сумісником, або встановлення обмеження сумісництва в зв'язку з особливими умовами і режимом праці без виплати вихідної допомоги (п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій).

Запис в трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом може здійснюватися за бажанням працівника за місцем основної роботи. Згідно з чинним законодавством основною роботою вважається та робота, де зберігається трудова книжка працівника. На осіб, працюючих за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи (п. 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженої наказом Мінпраці України, Мінюсті України, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 p. №58 (зі змінами, внесеними наказом від 26 березня 1996 p. №29).

У Додатку до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій міститься Перелік робіт, які не вважаються сумісництвом. До них відносяться літературна робота, яка оплачується з фонду авторського гонорару; технічна, медична, бухгалтерська й інша експертиза з разовою оплатою праці; педагогічна робота з по часовою оплатою праці в обсязі не більше 240 годин в рік; робота без заняття штатної посади на тому ж підприємстві; інша робота, яка виконується в тому випадку, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці на основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи, та ін.

Не є сумісництвом робота, що виконується за цивільно-правовими договорами доручення, підряду та ін.

Трудові спори сумісників розглядаються в порядку, передбаченому законодавством про трудові спори.

**Трудовий договір про суміщення професій і посад**

Від сумісництва потрібно відрізняти суміщення професій і посад, під яким розуміється форма організації праці, при якій працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну оплату. До суміщення прирівнюється виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (відпустка, тимчасова непрацездатність, службове відрядження) без звільнення від своєї основної роботи.

Суміщення відрізняється від сумісництва тим, що робота, яка суміщається, виконується в рамках одного трудового договору, в межах робочого часу, відведеного для цього, і на тому ж самому підприємстві, в установі, організації. Є відмінності і в оплаті. Згідно з ч. 2 ст. 105 КЗпП розмір доплат за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Разом з тим у п. 5 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 p. №1033 "Про заходи щодо залучення додаткових надходжень до бюджету і підвищення ефективності витрачання бюджетних коштів для забезпечення фінансування соціальних виплат населенню" встановлено, що на період погашення заборгованості по заробітній платі працівникам бюджетних установ, яким умови оплати праці затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 29 травня 1996 p. №565 "Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери", доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників і суміщення професій здійснюються в розмірі до 30% посадового окладу (тарифної ставки). Ці обмеження збережені й на 2000 рік постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2000 p. №31 "Про підвищення ефективності витрачання бюджетних коштів у 2000 році".

Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств, організацій, що мають міжгалузевий характер, встановлюється Генеральною угодою. Так, за Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України, і профспілковими об'єднаннями України на 1999—2000 роки доплати одному працівнику за суміщення професій (посад) максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами суміщуючих працівників. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника передбачена доплата до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.

**Трудовий договір про тимчасове заступництво** Порядок оформлення і оплати праці тимчасових заступників регулюється Роз'ясненням Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 p. №30/39 "Про порядок оплати тимчасового заступництва" (із змінами від 11 грудня 1986 p.). Необхідно видати наказ про заступництво. Якщо мова йде про заступництво керівника підприємства, то штатним заступником вважається перший заступник керівника, наприклад, головний інженер. У такому випадку обов'язок першого заступника заміняти керівника передбачається в локальних нормативно-правових актах — статуті підприємства, посадовій інструкції. Штатний заступник не отримує додаткової оплати при заступництві свого безпосереднього керівника. Що стосується всіх інших працівників, то вони мають право на отримання з першого дня заступництва різниці між їх фактичним окладом і окладом працівника, якого заміняють. Премії нараховуються на оклад працівника, що заміняється без персональної надбавки (якщо вона передбачалася). У випадках, коли зарплата заступника за вказаний період з урахуванням різниці в окладах і премії буде меншою від його середнього заробітку за основною посадою, за ним зберігається попередній середній заробіток.

**Трудовий договір з працівниками про тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою**

За загальним правилом тимчасове виконання обов'язків за вакантною посадою не дозволяється. Це можливо лише відносно посади, призначення на яку або укладення контракту за якою проводиться вищестоящим органом управління. Крім цього, заступництво обмежується певним терміном. Керівник підприємства зобов'язаний в термін не пізніше ніж 1 місяць з дня прийняття працівника представити до вищестоящого органу всі необхідні документи для його призначення на посаду. А цей орган в місячний термін повинен розглянути документи і ухвалити рішення. У разі не затвердження на посаді тимчасово виконуючому обов'язки працівнику повинна бути надана інша робота з урахуванням його кваліфікації. При відсутності такої роботи або при відмові працівника від запропонованої роботи він звільняється згідно із законодавством (зокрема, за угодою сторін, за скороченням штатів, з власного бажання та ін.).

**Трудовий договір про надомну роботу**

Надомником вважається особа, що уклала трудовий до­говір з власником про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються власником, або за рахунок коштів власника. На надомників розповсюджується трудове законодавство з урахуванням особливостей, встановлених Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 p. №275 /17- 99 (Бюлетень Держкомпраці СРСР. - 1982. -№6). Праця надомників регулюється також колективним і трудовими договорами.

Переважне право на укладення трудового договору про роботу вдома надається: жінкам, що мають дітей у віці до 15 років; інвалідам і пенсіонерам (незалежно від виду призна­ченої пенсії); особам, що досягли пенсійного віку, але таким, що не одержують пенсію; особам із зниженою працездатністю, яким у встановленому порядку рекомендована праця в надомних умовах; особам, що здійснюють догляд за інвалідами або тривало хворіючим членом сім'ї, який за станом здоров'я потребує догляду; особам, зайнятим на роботах з сезонним характером виробництва (в міжсезонний період), а також учням в очних навчальних закладах; особам, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості (наприклад, в районах і місцевостях, що мають вільні трудові ресурси).

Трудовий договір про роботу вдома укладається, як правило, в письмовій формі. У трудовому договорі з надомником повинні бути найбільш повно викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають взаємні зобов'язання сторін. Прийом на роботу надомника оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. На надомників, що раніше не працювали в суспільному виробництві, заводяться трудові книжки після здачі ними першого виконаного завдання. У такому ж порядку вносяться записи в трудові книжки тих надомників, які мають ці книжки. Оплата праці надомників проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам щодо її якості.

Трудовий договір як відповідна позиція взаємовідносин працівника з підприємством щодо виконання певної діяльності є визначальною категорію для трудового договору. Як родове поняття трудовий договір відповідно до чинного законодавства класифікується за окремими ознаками: залежно від специфіки змісту, форми договору, строку дії, порядку укладення.

Специфічний зміст мають трудові договори про державну службу. Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах ті їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

**Трудовий договір з державним службовцем**

Є певні особливості укладення трудового договору з державним службовцем. Зокрема, Законом України "Про державну службу" встановлені деякі обмеження при прийомі на державну службу.

Не можуть бути обрані або призначені на посаду в державному органі та його апараті особи, визнані недієздатними; що мають судимість, не сумісну із заняттям посади; близькі родичі й свояки на посадах, які є безпосередньо підвідомчими або підлеглими одна одній.

Особа, яка претендує на заняття посади державного службовця 3—7 категорій, повинна подати за місцем майбутньої служби відомості про доходи, в тому числі й за кордоном, відносно себе і членів своєї сім'ї. Особа, яка претендує на заняття посади державного службовця 1-ї і 2-ї категорій, повинна подати також відомості про належне їй і членам її сім'ї нерухоме і цінне рухоме майно, внески в банках і цінні папери.

При прийнятті на державну службу службовцю присвоюється ранг у межах відповідної категорії посад.

Прийняття на державну службу на посаді 3—7 категорій здійснюється на конкурсній основі згідно з Положенням про порядок проведення конкурсу при прийомі на роботу до органів державної виконавчої влади, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1993 р. (ЗП України. — 1994. — №4. — Ст. 101), за конкурсом заміщуються вакантні посади державних службовців в Адміністрації Президента України, в апаратах Кабінету Міністрів України, міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади і місцевих державних адміністрацій, крім посад, для яких встановлений інший порядок, посад за сумісництвом, посад технічного й обслуговуючого персоналу.

Рішенням керівника органу державної виконавчої влади створюється конкурсна комісія. Вся інформація про конкурс, професійні й кваліфікаційні вимоги до кандидатів на посаді обнародується за місяць до встановленої дати. На основі вивчення поданих документів, рефератів, співбесід комісія приймає рішення відносно кожного учасника конкурсу шляхом голосування. Голосування проводиться на закритому засіданні. За результатами конкурсу комісія готує пропозиції для керівника про прийом на роботу, стажування або зарахування до кадрового резерву кожного учасника конкурсу. Рішення конкурсної комісії має рекомендаційне значення, воно може бути основою для укладення керівником трудового договору з кандидатом. Остаточне рішення приймає керівник державного органу.

З метою придбання практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей працівника, що претендує на посаду державного службовця, може провестися його стажування у відповідному державному органі терміном до 2 місяців. У цьому випадку укладається договір про стажування. Це різновид учнівського трудового договору. Метою його є освоєння працівником роботи за певною посадою з подальшим використанням його на такого роду посадах. Стажування можуть пройти як особи, які уперше претендують на посаду, так і державні службовці, бажаючі зайняти більш високу посаду. Вибір кандидата на стажування проводиться з ініціативи органу, в якому має відбуватися стажування. При цьому необхідна письмова заява самого стажиста і згода відповідних керівників за місцем його стажування й основної роботи. Працівники, що досягли пенсійного віку, до стажування не залучаються.

Зарахування на стажування, його термін і порядок про­ходження оформляються наказом керівника державного органу, в якому проводиться стажування. Під час проходження стажування працівник повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку державного органу, в якому він проходить стажування. Стажування працівника проводиться з відривом від основної роботи. За працівником зберігається його посада і заробітна плата за основним місцем роботи. Стажисту за основним місцем роботи відшкодовуються витрати на проїзд до місця стажування і назад, добові за час знаходження в дорозі й найм житла. На період стажування за стажистом закріплюється державний службовець, відповідальний за стажування.

Особа, котра не є державним службовцем, яка після успішного стажування виявила бажання працювати в даному державному органі, проходить конкурс. При цьому їй віддається перевага перед особами, які беруть участь в конкурсі, але не проходили стажування.

Державний службовець після успішного закінчення стажування може бути переведений на посаду за рішенням керівника відповідного державного органу без конкурсного відбору (див. Положення про порядок стажування в державних органах, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 p.).

Для державних службовців при прийнятті на державну службу може встановлюватися випробування терміном до шести місяців.

Прийняття на державну службу, просування по ній службовців провадиться у відповідності з категоріями посад, а також рангів, які їм присвоюються. Законом України "Про державну службу" передбачені 7 категорій і 15 рангів. При прийнятті на службу службовцю присвоюється ранг в межах відповідної категорії посад. Для присвоєння чергового рангу в межах відповідної категорії посад державний службовець зобов'язаний успішно відпрацювати на посаді два роки.

**Трудовий договір з молодим спеціалістом** регулюється рядом нормативно-правових актів, прийнятих в Україні в останні роки.

Указом Президента України "Про заходи по реформуванню системи підготовки спеціалістів і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів" від 23 січня 1996 p. №77/96 в редакції Указу від 16 травня 1996 p. №342/96 (Урядовий кур'єр. - 1996. — 25 січня) встановлені три способи фінансового забезпечення підготовки фахівців вищими навчальними закладами: 1) за державним замовленням (за рахунок коштів Державного бюджету України, республіканського бюджету Автономної Республіки Крим і місцевих бюджетів); 2) за рахунок коштів юридичних і фізичних осіб; 3) за рахунок власних коштів учня.

Відповідно до джерела фінансування визначається і сектор народного господарства, де молодий фахівець буде працевлаштований. Особи, які навчалися за державний рахунок, укладають з адміністрацією вищого навчального закладу угоду, за якою вони зобов'язуються після закінчення навчання і отримання відповідної кваліфікації відпрацювати в державному секторі народного господарства не менше 3 років.

Порядок працевлаштування випускників, які навчалися за рахунок коштів відповідних юридичних і фізичних осіб, визначається угодою між ними.

Випускники, які навчалися за власні кошти, мають право обирати місце працевлаштування за власним бажанням.

Працевлаштування молодих фахівців здійснюється на основі Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затвердженого наказом Міносвіти України від 23 березня 1994 p. №79 (із змін внесених наказом від 9 грудня 1996 p. №379) (Інформаційний бюлетень Українського державного центру правової інформації. — 1994. —№14).

Постановою Кабінету Міністрів від 22 серпня 1996 p. №992 затверджений Порядок працевлаштування випускників вищих учбових закладів, підготовка яких здійснювалася на державне замовлення. Випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєна кваліфікація спеціаліста з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими спеціалістами протягом 3 років, а випускники професійного навчально-виховного закладу — 2 років, з моменту укладення ними трудового договору із замовником. Час навчання в інтернатурі в цей період не включається. Керівники вищих навчальних закладів після зарахування осіб на навчання за держзамовленням укладають з ними угоди за спеціальною формою. Випускники, які уклали таку угоду, зобов'язані відпрацювати за місцем призначення не менше 3 років.

Розірвання угоди допускається з поважних причин: встановлення інвалідності І або II групи, внаслідок чого випускник не може виїхати на роботу за призначенням; встанов­лення інвалідності І або II групи у чоловіка (дружини) випускника, одного з батьків (або осіб, що їх замінюють); якщо випускник — вагітна жінка, мати або батько, що має дитину у віці до 3 років або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею 6-річного віку);

самотня мати або батько, які мають дитину у віці до 14 років або дитину-інваліда; проходження чоловіком (дружиною) військової служби (крім строкової), в тому числі за контрактом, і служби в органах внутрішніх справ поза місцем розташування замовника; вступ у вищі навчальні заклади III—IV рівнів акредитації для випускників навчальних закладів І—II рівнів акредитації.

Випускники працевлаштовуються на місця, доведені до вищого навчального закладу за держзамовленням. Керівництво вищого навчального закладу не пізніше ніж за рік до закінчення навчання пропонує випускнику посаду відповідно до укладеної угоди. При цьому оформляється картка працевлаштування випускника. Замовник (міністерство, обласні держадміністрації, державні організації й установи) за 2 місяці до закінчення навчання повинні підтвердити вищому навчальному закладу достовірність місць для працевлаштування.

Випускнику після закінчення вищого навчального закладу вручаються диплом про його закінчення, направлення на роботу і видаються належні випускникові кошти, які перераховані вищому навчальному закладу замовником. Направлення на роботу є підставою для укладення трудового договору між молодим спеціалістом і замовником.

Випускнику, який виявив бажання працевлаштуватися самостійно (у випадку, якщо з ним не укладений цільовий договір), на його письмове прохання видається довідка про можливість самостійного працевлаштування. Така ж довідка видається у випадку, якщо навчальний заклад не вирішив питання про працевлаштування випускника.

Молодий фахівець зобов'язаний прибути до місця при­значення в термін, визначений у направленні на роботу.

У разі неприбуття молодого фахівця з направленням або відмови без поважної причини приступити до роботи за призначенням; звільнення його з ініціативи адміністрації за порушення трудової дисципліни; звільнення з власного бажання протягом трьох років випускник зобов'язаний відшкодувати у встановленому порядку до державного бюджету вартість навчання і компенсувати замовнику всі витрати (п. 2 Указу Президента від 23 січня 1996 p. №77/96; п. 18 Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-вихов­них закладів України, затвердженого наказом Міносвіти від 23 березня 1994 p. №79; п. 14 Порядку працевлаштування випускників вищих учбових закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 p. №992).

Вказане положення знайшло підтримку й у думці Вер­ховного Суду України (див. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1998. — №8. - С. 220).

Проте положення про обов'язок випускника відшкодувати до Державного бюджету вартість його навчання викли­кає заперечення. Ця норма встановлена підзаконними нормативно-правовими актами, в той час як в ст. 53 Конституції України визначено, що держава забезпечує доступність і безоплатність професійно-технічного і вищого навчання в державних і комунальних навчальних закладах. Цілком ймовірно, ця норма протримається до чергового конституційного звернення громадян і рішення Конституційного Суду, яким така норма, є підстави сподіватися, буде визнана неконституційною. У цьому випадку має місце публічно-правовий характер суспільних відносин, в яких держава виконує конституційний обов'язок щодо безкоштовного навчання. Стипендіальні виплати носять характер соціальної підтримки студентів з боку держави і є по суті соціальною допомогою, яка надається на прожиття студентам. Розміри їх надзвичайно низькі. У цьому випадку повинен застосовуватися прин­цип безповоротності таких виплат.

В умовах економічної (ризи, банкрутства і нефункціонування значного числа підприємств, зростання легального і прихованого безробіття, і також загрозливих процесів скорочення чисельності населення і падіння рівня народжуваності в Україні неприпустимо переводити всі відносини в сфері освіти в русло цивільно-правових договорів. У цьому випадку суб'єкти явно нерівні. Соціальна держава зобов'язана забезпечити певний мінімум соціальних прав людини за рахунок державного бюджету чи інших коштів, головне, щоб таке забезпечення бую безоплатним для громадянина. Не можна взагалі ставить питання про відшкодування у даних відносинах ще й том, що, як відомо, молодими спеціалістами є молоді люди, яву переважній своїй більшості ще не працювали і грошових накопичень не мають. Не можна не звернути уваги і на виключну значущість освіти у суспільстві, адже саме освітлені висококваліфіковані фахівці здатні забезпечити прогресуючого суспільства.

Іншу правову природ мають відносини особи, яка проходила навчання за договором з юридичними і фізичними особами, за рахунок грошевих коштів останніх. Ці відносини мають цивілістичну в разі порушення випускником умов договору сума заподіяного збитку повинна бути відшкодована. Повинні бути також відшкодовані транспортні і компенсаційні витрати, затрачені організаціями і фізичними особами на проїзд молодого фахівця до місця роботи, якщо випускник не прибуває без поважних причин.

Випускнику, якому відновлено в прийомі на роботу після прибуття до місця призначення, замовник компенсує витрати, пов'язані з переїздом випускника і членів його сім'ї як до місця призначення, так і зверненням до місця постійного проживання (якщо він був направлений в іншу місцевість) відповідно до певних у мої угоди.

Молодим фахівцям, яв отримали направлення на роботу, надається відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги в розмірі місячної стипендії за рахунок замовника. На них поширюватися всі соціальні пільги, передбачені колективним договором підприємства. Надання житла визначається угодою і чинним законодавством.

Слід звернути увагу нате, що у даний час діючим законодавством не передбачено заборони прийому на роботу молодого спеціаліста не за призначенням, яка була встановлена раніше. На цю обставину вказав Верховний Суд України (див. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 1998. - №8. - С. 220).

**Трудовий договір про роботу з фізичною особою**

Трудовий договір найманого працівника з підприємцем, що не володіє правами юридичної особи, або окремим громадянином підлягає реєстрації в тижневий строк з моменту фактичного допуску працівників до роботи у державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця (ст. 24' Закону України від 24 грудня 1999 р. "Про внесення змін до Кодексу законів про працю" // Урядовий кур'єр. — 2000. — №5. — 13 січня). Трудові книжки на таких працівників не ведуться, їх робота підтверджується довідкою служби зайнятості й довідкою про сплату ними внесків на соціальне страхування — до Фонду державного соціального страхування і Пенсійного фонду України.

Трудовий договір про роботу з фізичною особою є звичайним трудовим договором, що, як правило, укладається на невизначений термін. На таких працівників поширюється трудове законодавство. Наймач зобов'язаний дотримувати всі гарантії, передбачені законодавством стосовно найманих працівників, виплачувати страхові внески за працівника до фондів соціального забезпечення.

З набуттям чинності новими Господарським та Цивільним кодексами відбулися суттєві зміни в законодавстві, що стосується підприємницької (і не тільки) діяльності. Звичні операції та угоди набули нового змісту. Змінилися вимоги до порядку укладання та оформлення більшості господарських операцій. З урахуванням усіх змін і нововведень й написано ці дві книги. У кожній наведено типові зразки угод з коментарями та рекомендаціями фахівців. Для кожного виду угод на числових прикладах розглянуто бухгалтерський та податковий облік у сторін. Розглянуто договори комісії, доручення, оренди (лізингу), зокрема фінансової, позики, поруки, уступки вимоги і переведення боргу та багато інших.

Порядок укладання і реєстрації трудових договорів між суб'єктами підприємницької діяльності

Порівняно недавно, з’явилася в Україні така категорія роботодавців, як суб’єкти підприємницької діяльності – фізичні особи, або як їх звикли називати “приватні підприємці”. Це громадяни, які не створюють підприємств, з статусом юридичної особи, а просто реєструються, як суб’єкти підприємницької діяльності.

Ці громадяни - суб’єкти підприємницької діяльності, мають право найму інших громадян для виконання певних робіт.

І значна частина громадян України працюють саме у приватних підприємців.

Але не завжди факт найму на роботу працівників офіційно засвідчується і в результаті найманий працівник не має змоги зарахувати період роботи до загального трудового або страхового стажу. З метою врегулювання трудових відносин між суб’єктами підприємницької діяльності і найманими працівниками Верховна Рада України внесла зміни до Кодексу законів про працю в Україні, доповнивши його статтею 241 , яка передбачає, що у разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна у тижневий строк з моменту договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання, у порядку визначеному Міністерством праці та соціальної політики України. Для того, щоб зареєструвати договір роботодавцю (фізичній особі) та найманому працівникові необхідно прибути в фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий районний центр зайнятості, укласти і зареєструвати укладений договір. При цьому буде зроблено запис у трудову книжку працівника, що він прийнятий на роботу.

# В разі необхідності розірвання договору і зняття його з реєстрації, також потрібно прийти до районного центру зайнятості і зняти його з реєстрації.

При знятті договору з реєстрації буде зроблено запис працівникові, що він звільнений, цей запис підтверджується співробітником служби зайнятості і ставиться кругла печатка районного центру зайнятості, що дає право на зарахування періоду роботи за наймом у фізичної особи до загального трудового стажу.

**5. Переведення на іншу роботу.**

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов”язаний роз”яснити працівникові його права і обов”язки та істотні умови праці; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарної, гігієничної і протипожеженої охорони(ст. 29 КЗпП).

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі. Винятки з цього правила можуть встановлюватись законодавством (ст. 30 КЗпП).

Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Вимога виконувати таку роботу вважається переведенням працівника на іншу роботу. Такі переведення можуть бути постійним і тимчасовими.

Постійні переведення (ч. 1 ст. 32 КЗпП) на іншу роботу на тому ж підприємстві, і також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, допускається тільки за згодою працівника. Тому відмова працівника від постійного виконання роботи, не обумовленної трудовим договором, не може вважатися порушеннямтрудової дисципліни і бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення.

Відповідно до ч .2 ст. 32 КЗпП не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров”я.

У зв”язку із змінами в організації виробництва і праці законом допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного рабочого часу, суміщення прфесій, зміну розрядів і найменування посад та ін. – працівник повинен бути повідомленний не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах , то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП саме як за відмову від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці з виплатою вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку.

Виняток зроблено для працівників похилого і перед пенсійного віку, переведення яких при зміні істотних умов праці без їх згоди не допускається (п.3ст.11 Закону України від 16 грудня 1993р. “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні”).

Пленум Верховного Суду України в п. 31 постанови від 6 листопада 1992р. № 9 “ Про практику розгляду судами трудових спорів роз’яснив, що переміщення працівника і зміна істотних умов трудового договору не можуть бути безмотивними, не обумовленими інтересами виробництва. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що переміщення і зміна істотних умов трудового договору проведені не у зв’язку із змінами в організації виробництва, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов”язку поновити працівникові попередні умови праці.

Підкорення працівника наказу власника або уповноваженого ним органу не може вважатись як згода на переведення. Така згода повинна бути попереднью і такою, що відображає волевиявлення працівника.

Без згоди працівників допускається перевендення їх на іншу роботу тимчасово, на визначений в законі строк. Такі переведення називаються тимчасовими(ст. 33 КЗпП). До них відносяться переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби, для заміни відсутнього працівника і в разі простою. До тимчасових переведень, на прохання працівника, відносяться також переведення за станом здоров”я.

У разі виробничої потреби для підприємства власник або уповноважений ним орган має право переводити працівників на строк до одного місця на не обумовлену трудовим договором роботу на тому ж підприємстві або на інше підприємство, але в тій же місцевості з оплатою праці за виконання роботою, але не нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою. Таке переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, простою тощо.

Отже, виробничою потребою закон визнає непередбачені, вийняткові випадки, які перешкоджають нормальному процесу виробництва і які необхідно негайно усунути. Тому при таких переведеннях не обов”язкове урахування спеціальності чи кваліфікації працівника.

Стаття № 33 КЗпП обмежує строк переведення в разі виробничої потреби одним місцем. Але закон не обмежує кількість переведень, наприклад, протягом календарного року. Тому можливі випадки, коли власник або уповноважений ним орган протягом календарного року декілька разів здійснить переведення працівника на тимчасову роботу в разі виробничої потреби. Важливо лише, щоб строк кожного переведення не перевищеував одного місця.

Особливим випадком виробничої потреби є необхідність заміни тимчасово відсутнього працівника. Переведення в цьому разі також проводиться без згоди працівника на строк, що не перевіщує одного місяця протягом календарного року. Якщо необхідність тимчасового заміщення триває понад один місяць, то для заміщення понад цей строк необхідна згода працівника.

У разі простою працівники переводяться з урахуванням їх спеціалшьності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Таким чином, якщо переведення проводиться на тому ж підприємстві то вона обмежується не строком, а часом простою ( ст. 34 КЗпП). Якщо ж на даному підприємстві, робота, на яку можна б перевести працівника, відсутня, то переведення може бути здійснено на інше підприємство, але на строк, що не перевищує одного місяця.

В разі простою не допускається переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи.

Переведення на роботу, як постійну, так і тимчасову, повинні оформлятись наказом власника або уповноваженого ним ргану. В наказі про тимчасове переведення має бути зазначений строк цього переведення.

Тому відмова працівника від переведення в разі виробничої потреби для заміни відсутнього працівника і в разі простою не вважається порушенням трудової дисципліни.

При переведенні на іншу постійну роботу змінюється трудова функція працівника: спеціальність, кваліфікація чи посада. Тому записки про такі переведення повинні заноситись до трудової книжки. Тимчасові переведення до трудової книжки не заносяться.

**6. Підстави про припинення трудового договору.**

Важливою рисою трудових договорів є їх сталість. Обидві сторони зацікавлені в тривалості трудових відносин, оскільки це дозволяє власнику або уповноваженому ним органу укомплектувати виробництво кадровими працівниками.

Але сталість трудових договорів не означає, що трудові відносини не можуть припинятись. Підставами такого припинення ( ст. 36 КЗпП ) можуть бути події, до яких встановлює чинне законодавство про працю.

Термін “припинення трудового договору ” є родовим поняттям, яке охопляє усі випадки припинення трудових відносин. В разі припинення трудових відносин у випадку волевиявлення однієї з сторін трудового договору (ст. ст. 38-41 КЗпП) або на вимогу проспілкового органу, який представляє інтереси працюючих в галізях виробництва, праці, побуту і культури ( ст. 45 КЗпП), законодавством про працю вживається термін “розірвання трудового договору”.

Підставами припинення трудового договору ст.ст. 36 і 37 КЗпП визнають: угоду сторін; закінчення строку трудового договору (ч. 2 ст. 23 КЗпП (на визначений строк встановленого за погодженнями сторні), та ч.3 ст. “№ КЗпП (договір, якій укладається на виконання певної роботи), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимоги про їх припинення; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну службу; розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП), з ініціативи власника або уповоноважениого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП); переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство або перехід на виробничу посаду; відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв”язку із зміною істотних умов праці; набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; підстави предбачені контрактом; у випадку направлення працівника за поставою суду до лікувально – трудового профілакторію.

За угодою сторін може припинятись, як трудовий договір, укладений на невижначений строк, так і строковий трудовий договір. Таке припинення можливе в будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом і працівником досягнута угода про припинення трудового договору. Пропозиція про припинення трудового договору може надходити з боку як працівника, так і власника або уповноваженого ним органу. Якщо друга сторона погоджується з висловленою пропозицією, то вважається, що сторони досягли угоди про припинення трудового договору, і працівник звільняється з роботи.

Закон не встановлює форми угоди сторін про припинення трудового договору.

Якщо пропозиція про припинення трудового договору надходить від працівника, то він подає письмову заяву в який викладає своє прохання про звільнення з роботи. Письмова заява про звільнення за угодою сторін не є обов”язковою на відміну від письмової заяви про звільнення за власним бажанням. Закон допускає укладення договору за угодою сторін і в усній формі. Одночасно закон не вимагає обов”язково письмової форми угоди при його припиненні. Це дозволяє зробити висновок, що сторони можуть і в усній формі дійти згоди про припинення трудових відносин, оформивши звільнення працівника наказом чи розпорядженням власникам або уповноваженого ним органу.

Якщо пропозиція про припинення трудового договору надходить від власника або уповноваженого ним органу, що іноді виражається у тому, що працівника примушують написати заяву про звільнення, то ця заява є не ініціативою працівника на розірвання трудового договору, а фактичною згодою на пропозицію власника або уповноваженого ним органу про припинення трудових відносин.

По закінченню строку підлягають припинені трудові договори укладані на певний строк. Але припинення трудових відносин виникає тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна з сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявлєнні однієї сторні інша строна не може перешкодити припиненню трудових відносин.

Строковий трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом і до закінчення строку його дій, але тільки з підстав, передбачених для звільнення з ініацити власника (ч. 2 ст. 36 КЗпП).

Переведення працівника за його згодою на іншу роботу є підставою для припинення трудового договору лише у тому випадку, коли воно здійснюється на інше підприємство. При цьому не має значення, за чиєю ініціативою проводиться переведення – за ініацитовою працівника, власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого органу.

Умовою здійсенння переведення на іншу роботу є згода працівника на переведення, розпорядження вищого органу або погодження між керівниками обох зацікавлених підприємств, наказ власника або уповноваженого ним органу за попереднім місцем роботи про припинення трудового договору в зв’язку з переходам на інше підприємство. На цьому новому підприємстві, в свою чергу, повинен бути наданий наказ про зарахування працівника на роботу за переведенням.

Переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві не припиняє трудового договору, а лише змінює його зміст.

Переведення працівника на іншу постійну роботу може мати місце тільки за згодою працівника навіть тоді, коли його переводять в іншу місцевість разом з підприємством. Відмова від такого переведення разом з підприємством є підставою длля припинення трудового договору з працівником.

Оскільки при переведенні підприємства в іншу місцевість змінюється одна з істотних умов трудового договору – місце роботи, то відмовитись від переведення працівник може лише тоді, коли власник або уповановажений ним орган запропонував йому таке переведення.

Власник або уповновноважений ним орган може і не пропонувати переведення окремим працівникам, без яких він може обійтися на новому місці роботи.

Але якщо при відмові працівника від переведення в іншу місцевість разом з підприємстом припинення трудового договору проводиться на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП, то при небажані власника або уповноваженого ним органу пропонувати переведення в іншу місцевість разом з підприємством розірвання трудового договору проводиться як і при зміні організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, тобто на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП.

У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, якщо колишні істотні умови не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то відмова від продовження роботи на нових умовах може викликати припинення трудового договору.

Відмова від виконання роботи при зміненні істотних умов праці не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності і тим більш для звільнення з роботи за порушення трудової дисципліни.

Підставою припинення трудового договору може бути прийняття на роботу з порушенням встановленого порядку (ст. 7 КЗпП). Це, зокрема, прийняття на роботу осіб, які позбавлені вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, що пов”язана з матеріальною відповідальністю осіб, які раніше були засуджені за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, коли судимість не знята і не погашена; прийняття на роботу службовців, які перебувають між собою в близькій спорідненості чи свояцтві, якщо їх служба пов”язана з безпосередньою підпорядкованістю або підконтрольністю одного з них іншому, крім випадків, коли відповідно до чинного законодавства наявність близької спорудненості чи свояцтва не є перешкодою для укладання трудового договору; укладання трудового договору з молодшими спеціалістами або молодшими робітниками після закінчення ними навчальних закладів з порушенням встановленого порядку направлення їх на роботу.

Повноваження суддів припиняються органом, який його обрав, у випадках, передбачених ст. 15 Закону України від 15 грудня 1992 р. “Про статус суддів”.

Адвокатська діяльність може бути припинення рішення кваліфікаційно-дисциплінарною комісії адвокатури, а видане свдоцтво анульоване у випадках, зазначених в ст. 17 Закону України від 19 грудня 1992 “Про адвокатуру”.

Серед підстав припинення трудового договору п. 4 ст. 36 КЗпП передбачає розірвання трудового договору з ініціативи працівника; з ініціативи власника або уповноваженого ним органу; на вимогу профспікового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Кожна з цих підстав розірвання трудового договору потребує окремого висвітлення.

**Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.**

Законодавства про працю України забезпечює право вільного вибору місця роботи, роду занять, а також безперешкодного переходу на будь-якиу іншу роботу. Тому працюючим надається можливість розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, що досить часто називають звільненням за власним бажанням.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника можливе у випадку, коли трудовий договір укладено на невизначений строк (ст. 38 КЗпП). Такому розірванню трудового договору повинне передувати письмове попередження власника або уповноваженого ним органу, що здійснюється працівником за два тижні про намір звільнитися з роботи.

Двотижневий строк попередження встановлюється для власника і уповноваженого ним органу, з тим щоб вони могли підшукати на робоче місце чи посаду, що звільнюється, іншого працівника. При цьому необхідно наголосити, що обов”язок забезпечення підприємства кадрами покладаєтьсяна власника або уповноважений ним орган. Тому цей обов”язок не може перекладатись на працівника шляхом вимоги знайти для себе заміну на робоче місце, що звільняється.

Право на розірвання трудового договору за власним бажанням належить усім без винятку працівникам, незалежно від посад, які вони займаються.

Заяви про звільнення може бути подано як у період роботи, враховуючи й час випробування, так і при відсутності на роботі, наприклад у період відпустки чи чимсавої непрацездатності у зв’язку з хвороюоб. Але в усіх випадках заява повинна бути добровільним волевиявленням працівника.

Протягом двотижневого строку попередження трудовий договір зберігає свою силу для обох сторін. Власник або уповноважений ним органне має права звільнити працівника до закінчення строку попередження.

До закінчення двотижневого строку працівник також не має права залишити роботу.

В межах двотижневого строку працівнику належить право відкликати свою заяву в іншій формі повідомити власника або уповноважений ним орган про зміну свого наміру розірвання рудовго договору.

По закінченню двотижневого строку попередження власник або уповноважений ним орган видає наказ, і працівник припиняє виконання своїх трудових обов”язків. Якщо працівник після закінчення строку попередження не залишив роботу і не вимагає розірвання рудового договору, власник або уповноважений ним орган не мають права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладанні трудового договру.

Таким чином, невидання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення, якщо працівник не підтверджує свого бажання розірвати трудовий договір, погашує право власника або уповноваженого ним органу на розірвання трудового договору.

Подача працівником заяви про розірвання трудового договору не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, що передбачені законом, до закінчення двотижневого строку попередження, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленого порядку дисциплінарного стягнення.

На вимогу працівника строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково, в разі його хвороби (за договором), порушення власником або уповноваженого ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та з інших поважних причин.

Працівник, який бажає достроково розірвати трудовий договір за своєю ініціативою, навіть за наявності поважних причин, не має права на двотижневе письмове попередження власника або уповноваженого ним органу і залишення роботи по закінченні цього строку. Він може залишити роботу лише тоді, коли власником або уповноваженим ним органом буде виданий наказ про звільнення з роботи.

Право на розірвання трудового договору мають також тимчасові та сезонні працівники. Про бажання звільнитись вони письмово попережують власника або уповноважений ним орган за три дні.

**Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або упоноваженого ним органу.**

Підстави розірвання трудового договору з інійіативи власника або уповноваженого ним органу визначені в законі. Вони поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП) та додаткові (ст. 41 КЗпП).

Загальнимивважаються такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємства, незалежно від форм власності і галузі народного господарства. До них віднесені:

зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників,

виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьохгодин протягом робочого дня) без поважних причин;

нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади)при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Додаткові підставирозірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу застосовується лише щодо окремих категорій працівників, а саме керівників підприємств, їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, їх заступників, а також службових осіб митних органів та інші.;

винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його дійсності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у зв’язку із змінами в організації виробництва праці, в тому числі ліквідацію, реорганізацію або штату працівників.

Про звільнення з роботи у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці працівник персонально попереджується не пізніше ніж за два місяці.

Реорганізація підприємства або його перепрофілювання може бути підставою для звільнення працівника лише у разі скорочення чисельності або штату працівників. Не припиняє дії трудового договору також зміна підпорядкованості підприємства (ч. 2 та 3 ст. 36 КЗпП).

Скорочення чисельності або штату працівників (ст. 41 КЗпП) повинно проводитись з метою якісного поліпшення складу кадрів. Тому власник або уповноважений ним орган при вирішенні питання про вивільнення працівників у першу чергу повинен враховувати їх ділову кваліфікацію. Закон не дав визначення, що при скороченні чисельності або штату працівників переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При розірванні трудового договору в зв”язку із змінами в організації виробництва і праці, скорочення чисельності і штату працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середньомісячного заробітку.

За умову реєстрації працівника в службі зайнятості як такого, що шукає роботу, не пізніше семи календарних днів після звільнення йому гарантується: надання статусу бузробітного, якщо протягом семи днів йому не буде запропоновано підходящої роботи; право на одерження допомоги по безробіттю у розмірі 100% середньої заробітної плати за останім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75% - протягом 90 календарних днів і 50% - протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітньої плати, що складається в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавстом розміру мінімальної заробітної плати; збереження на новому місці роботи на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи; право на достроковий вихід на пенсію за півтора роки до встановленого законодавтсвом строку осіб передпенсійного віку, які мають встановлений законодавством про пенсійне забезпечення необхідний загальний трудовий стаж, у тому числі на пільгових умовах.

Вивільненим державним службовцям виплачується грошова допомога в розмірі 10 місячних посадових окладів, якщо вони досягли граничного віку перебування на державній службі і звільняються з цієї посади.

Чинним законодавством про працю передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу при виявленій невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

Пункт 2 ст. 40 КЗпП передбачає дві причини такої невідповідності: недостатня кваліфікація або стан здоров’я, які перешкоджають продовження даної роботи. Ці причини є об’єктивними, тобто такими, що не залежать від волі працівника, тому вони не можуть бути поставлені йому за провину.

Недостатня кваліфікація або стан здоров’я працівника повинні бути такими, що перешкоджають працівнику продовжувати дану роботу. Тому відсутність, наприклад, диплому про освіту, якщо відповідно до закону наявність спеціальної освіти не є обов’язковою умовою при укладенні трудового договору, або визнання працівника інвалідом не можуть бути підставою для його звільнення, якщо він належним чином виконує свої службові обов’язки і за висновком медичної установи виконувана робота йому не заперечена.

Недостатня кваліфікація працівника може виражатися у відсутності в нього необхідних знань і навиків, що виключає можливість нормального виконання обов’язків по конкретній посаді або роботі, і підтверджується об’єктивними даними про те, що працівник не виконує і не може виконувати тих функцій, що покладені на нього за трудовими договором.

При розірванні трудового договору в зв’язку з невідповідності працівника займані посаді або виконуваній роботі працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

Підставою для звільнення працівника з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 3 ст. 40 КЗпП може бути систематичне невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим розпорядженням, якщо до нього раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Для звільнення працівника за порушення трудової дисципліни необхідно, щоб він вчинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто допустив невиконання або неналежне виконання обов’язків було протиправним та вимовним, носило систематичний характер, за попередні порушення трудової дисциплінарного чи громадянського стягнення з додержанням порядку їх застосовування, але це не дало позитивних наслідків, тому подальше залишення такого працівника на роботі суперечить інтересам виробництва.

До дисциплінарного стягнень відносять також звільнення з роботи за прогули без поважних причин (п. 4 ст.40 КЗпП).

Прогулом без поважних причин визнається відсутність працівника на роботі протягом робочого дня.

Прогул без поважних причин проявляється в залишенні роботи без попередження власника або уповноваженого ним органу в установленому порядку про розірвання трудового договору, якщо такий договір укладено на невизначений строк; залишенні роботи до закінчення строку попередження без згоди власника або уповноваженого ним органу; відмові без поважних причин приступи до роботи призниженні розряду за грубе порушення технологічної дисципліни на інші серйозні порушення, що спричинили погіршення якості продукції тощо.

**Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.**

Крім загальних підстав розірвання трудового договору законодавства про працю передбачає також додаткові підстави. Вони можуть бути застосовані лише до певних категорій працівників. До них у першу чергу відносяться керівники працівники, з якими трудовий договір може бути розірваний при одноразовому грубому порушенні трудових обов’язків (ч. 1 ст. 41 КЗпП).

До керівних працівників відносяться керівник підприємства, його заступники, головний бухгалтер підприємства, а також службові особи митних органів, державних податкових адміністрацій, яким присвоєні персональні звання, і службові особи контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об’єднаннями громадян.

**Порядок звільнення з роботи.**

Для розірвання трудового договору з працівником законодавство про працю встановлює певний порядок, який залежить від ініціативи сторони, що проявлена при розірванні трудового договору.

При звільненні з роботи за ініціативою власника або уповноваженого ним органу воно може мати місце лише за попередньою згодою профспілкового органу підприємства.

Погодження звільнення з іншим профспілковим органом, радою або зборами трудового колективу, одноособово з головою профспілкового комітету не замінює згоди профспілкового комітету підприємства.

Згода профспілкового органу необхідна і в тому разі, коли звільнення працівника здійснюється за рішенням або рекомендацією вищого органу.

Не потрібна згода профспілкового органу при звільненні у випадках ліквідації підприємства; незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу тощо.

Законодавством можуть бути передбачені й інші випадки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди відповідного профспілкового органу.

Якщо розірвання трудового договору з працівником здійснюється власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років допускається, крім додержання загального порядку, тільки за згодою відповідного комітету в справах неповнолітніх (ст. 198 КЗпП).

При звільненні працівника з роботи видається наказ, в якому зазначаються підстава розірвання трудового договору з посиланням на на відповідний пункт і статтю закону. На підставі цього наказу до трудової книжки робиться запис про причини звільнення, в ній також робиться посилання на формулювання чинного законодавства із зазначенням відповідного пункту і статті закону. Звільнення не може здійснюватися з підстав, не передбачених законом.

Трудова книжка з належно оформленим записом видається працівнику в день звільнення. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов’язаний у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника. На вимогу працівника власник або уповноважений ним орган зобов’язаний також видати довідку про роботу працівника на даному підприємстві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

У деяких випадках при припиненні трудового працівникам виплачується вихідна допомога. Її виплата проводиться: при припиненні трудового договору в зв’язку з призовом чи вступом працівника на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу; в разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також при відмові від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці; при достроковому розірванні строкового трудового договору на вимогу працівника при порушенні власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору; у випадках зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників; у випадку виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, що перешкоджають продовженню даної роботи; при поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Вихідна допомога виплачується в розмірі середнього місячного заробітку. Громадянам, які призвані або прийнятті на військову службу, направленні на альтернативну (невійськову) службу, вихідна допомога виплачується у розмірі двомісячної заробітної плати. При розірванні працівником трудового договору за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не додержується законодавства по охороні праці, умов колективного договору з цих питань, працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

**Висновок.**

В цій кваліфікаційній роботі розглянуто зміст та поняття трудового договору. Розкриті одні з головних питань складання трудового договору, а також порядок прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, припинення трудового договору, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника, а також звільнення працівника з роботи.

Трудові відносини суспільство розглядає як складне системне явище. У них містяться такі елементи: наймана праця, експлуатація праці, приватний характер праці, вільна праця, колективна праця, асоційована праця, абстрактна праця, суспільна праця, загальна праця, суспільна кооперація праці, соціалістична праця тощо.

Але неможливо розібрати весь набір трудових відносин трудового договору, які використовуються у практиці. Чим специфічній умови праці на підприємстві, тим більш подробиць потребує складання тудового договора. Але саме головне не включати в договір умови, суперечних трудовому законодавсту и ті, що погіршують положення працівника по порівнянню з ним. Якщо ж докладніше будуть внесені умови в трудовий договір, то договір породжує права та обов”язки сторін, за вийнятком прав та обов”язків , які є недійсними з юридичної точки зору.

Шведський закон ‘Про забезпечення зайнятості’ від 24 лютого 1982 р. передбачив, що договір на строк може укладений у тих випадках:

* для виконання тимчасових робіт,
* робіт, пов’язаних з навчанням, стажуванням працівника,
* в зв’язку з необхідністю тимчасово розширити виробництво,
* на строк, що передує виконанню обов’язку працівника щодо несення військової служби,
* з особами похилого віку після виходу їх на пенсію за віком або після досягнення ними 65 років.

Також доцільним закріпити у законодавстві не тільки чітко визначений перелік випадків, при яких може укладатися строковий трудовий договір, а й випадки посад, робіт і галузей суспільного виробництва, де строкові договори повинні укладатися в обов’язковому порядну: радіо телебачення освіта, громадські роботи.

В пострадянській Україні відбувається трансформація трудових відносин системи державно-монополістичного соціалізму в трудові відносини системи соціально-орієнтованого економічного ладу [10], який в розвинених капіталістичних країнах формується завдяки поступовій соціалізації і гуманізації трудових капіталістичного суспільства.

**Література.**

1. Конституція України
2. Кодекс законів про працю України.
3. Закону України від 15 грудня 1992 р. “Про статус суддів”.
4. Постанова Верховного Суду України від 6 листопада 1992р.“Про практику розгляду судами трудових спорів” п.31 постанови № 9.
5. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, затверджене наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 29.10.1996 р. за №170.
6. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затверджене постановою КМУ від 19.03.1994 р. за №170 // ЗП України. – 1994. – №7. – Ст. 172
7. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. — В 2-х т. — Т. 1. — Симферополь, 1998. — С. 230.
8. Прокопенко В.І. Трудове право –Х., 1998.
9. Политическая экономия: Учебник для вузов /Авт. кол.: Медведев В.А., Абалкин Л.И., Ожерельев О.И. и др. – М.: Политиздат, 1990.2. Маркс К., Енгельс Ф. Твори. – Т. 12.
10. Плеханов Г.В. Избранные философские произведения. Т. 2. – М.: Политиздат, 1965. – Т. 2.
11. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР. – К.: Политиздат, 1984.
12. Акопова Е.М. Современный трудовой договоро (контракт).-М., 1997
13. . Безина О.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. – М: Изд-во БЕК, 1995.
14. Краснояружский С.Г. Индивидуальное правовое регулирование (общетеоретические аспекты) // Государство и право. – 1993. – №7.– С. 127-135.8. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія –Львів: Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999.
15. Кондратьєв Р.І. Локальні норми права. –Хмельницький, 2001.
16. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — С. 97—100
17. Александров H.Г. Трудовое правоотношение. — M., 1948. — С. 242. Див.: Зобов'язальне право. — К., 1998. — С. 35.
18. Закону України від 19 грудня 1992 “Про адвокатуру”. ст. 17