



ІНСТИТУТ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Знайте свої права і вмійте їх захищати

ПРИЙНЯТТЯ ТА ЗВІПЬНЕННЯ З РОБОТИ

Видання друге,
виправлене та доповнене



2003

ББК 67.9(4УКР)305
К63

Комберянов С., Феофілов А.

К63 **Прийняття та звільнення з роботи.** — під ред. А.Феофілова — 2-ге вид., випр. та допов. — К.: [Ін-т громад. суп-ва], 2003. — 48 с. — (Знайте свої права і вмійте їх захищати).
ISBN 966-7672-44-1

У даній брошурі, згідно з чинним законодавством, описується процедура прийняття та звільнення з роботи осіб. Також подано стислий перелік юридичних термінів, що використовується в трудовому законодавстві. Видання розраховано на широке коло працівників, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян, яких цікавлять правові питання прийняття та звільнення з роботи працівників.

ББК 67.9(4УКР)305

Видано в авторській редакції. Погляди, викладені у цій роботі, належать авторам і не можуть тлумачитись як офіційна позиція Інституту громадянського суспільства.

«The production of this booklet was made possible by financial support from the UK Department for International Development through the DFID Citizens Advice and Information Service Project in Ukraine»

Книга видана у рамках проекту з «Підтримки мережі громадських інформаційно-консультативних послуг», що реалізовується за фінансової підтримки Міністерства Великої Британії з питань міжнародного розвитку.

© Комітет виборців України
ISBN 966-7672-44-1 © Інститут громадянського суспільства (макет)

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки в Україні особливої уваги заслуговує питання захисту прав працівників, оскільки, як відомо, правила на ринку праці дуже жорсткі.

Закони ринку байдужі до проблем громадян, і вся взаємодія між роботодавцем і працівником будується за схемою «попит-пропозиція», тому дуже важливим для держави є забезпечення права на працю малозахищених верств населення (молоді, жінок з дітьми, осіб передпенсійного віку).

Також проблемою в сучасних умовах є необізнаність громадян в своїх трудових правах, а також, що дуже важливо, - страх їх застосування. Не секрет, що громадяни бояться інколи заявляти про свої права, через побоювання втрати роботи, погіршити відносини з керівництвом, тому часто права працівників порушуються.

Як свідчить статистика в більшості випадків прийняття на роботу, особа не наполягає на укладенні трудового договору, чим залишає часто свої права не захищеними. Така ж тенденція і при звільненні - особи не наполягають на зміні кваліфікації підстави при звільненні, оскільки не хочуть, щоб було зазначено, що «вони судилися з адміністрацією».

Повному роз'ясненню прав громадян, розкриттю методики їх застосування присвячена дана брошура. Вона буде корисна для використання як юристам, так і пересічним громадянам.

РОЗДІЛ І. ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ З УКЛАДЕННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Найпоширенішим способом вибору форми організації праці серед громадян є укладення трудового договору про роботу.

В ст. 2 КЗпП говориться, що працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Ст. 21 КЗпП наводить таке визначення трудового договору - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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 законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

ГЛАВА 1. СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Відповідно до вже згаданої ст. 21 КЗпП сторонами трудового договору є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, чи фізична особа.

Працівник (або найманий працівник), як сторона трудового договору це фізична особа.

До особи при прийнятті на роботу ставляться певні вимоги, які прямо передбачені в законодавстві.

Ці вимоги можна поділити на декілька категорій:

Вимоги пов'язані з віком.

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю та не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (про це йдеться в ст.188 КЗпП).

Згідно зі ст. 190 КЗпП забороняється застосування праці *осіб молодше вісімнадцяти років* на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці. Такі накази були видані 31.03.94р. та 22.03.96р.

Указом Президії Верховної Ради УРСР від 21.05.85 була встановлена заборона приймати на роботу, пов'язану з виробництвом, зберіганням і торгівлею спиртними напоями, осіб які не досягли 18 років.

Стаття 192 КЗпП встановлює заборону приймати на нічну роботу працівників молодше вісімнадцяти років.

Із ст.135-1 КЗпП можна зробити висновок, що не можуть прийматися на роботу, де буде підписуватися договір про матеріальну відповідальність особи молодше 18 років.

Згідно зі ст. 135-1 КЗпП письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

За загальним правилом законодавством не встановлюється граничних вікових обмежень для прийняття на роботу, але, наприклад, для державних службовців встановлюється максимальний вік перебування на службі (60 років для чоловіків і 55 років для жінок).

Вимоги пов'язані зі статтю та наявністю малолітніх дітей.

Забороняється приймати на роботу *жінок* на важкі роботи та на роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземні роботи, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них

граничні норми. Такі норми містяться в наказі Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.93.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці. Такий наказ було видано 29.12.93.

Ст. 176 КЗпП забороняє прийняття на *нічну роботу вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.*

Вимоги пов'язані із громадянством.

Є певні *вимоги щодо громадянства* при прийнятті на роботу: капітаном морського судна може бути тільки громадянин України (ст.53 Кодексу торговельного мореплавства України від 23.05.95); на державну службу можуть прийматися лише громадяни України (ст. 4 ЗУ «Про державну службу» від 16.12.93).

Є певні особливості в укладенні трудового договору *іноземцями*. Іноземці, які постійно проживають і одержали посвідчення на проживання в Україні, укладають договір на загальних підставах (ст.8 ЗУ «Про правовий статус іноземців» від 4.02.94). Іншим іноземцям потрібний спеціальний дозвіл на працевлаштування. Це питання регулюється Постановою Кабінету Міністрів «Про затвердження порядку оформлення іноземцям і особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні».

Дозвіл на працевлаштування оформляється і видається Державним центром зайнятості Мінпраці (далі — Державний центр зайнятості) або за його дорученням відповідними центрами зайнятості Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя для роботи на підприємстві, в установі, організації, які запросили іноземця на певну посаду (за фахом).

Дозвіл на працевлаштування оформляється іноземцю або особі без громадянства (далі — іноземець), який має намір займатися в Україні трудовою діяльністю, за умови, якщо в країні (регіоні) відсутні працівники, які спроможні виконувати цей вид роботи, або є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України.

Для отримання дозволу роботодавцем подаються до відповідного центру зайнятості такі документи:

- заява (у довільній формі);
- обґрунтування необхідності використання праці іноземців і можливості створення для них необхідних умов перебування та діяльності;
- копія контракту між іноземним та українським суб'єктами господарської діяльності на виконання певного обсягу робіт або послуг (якщо такий контракт укладено);

- копії статуту та свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта господарської діяльності, засвідчені в установленому порядку;
- список іноземців із зазначенням їх повного імені та прізвища, року народження, номера паспорта, спеціальності (фаху), статі;
- копія проекту контракту роботодавця з працівником — іноземним громадянином;
- документ (наказ, витяг з протоколу, доручення тощо), оформлений в установленому порядку, який посвідчує право представника роботодавця представляти його інтереси у центрі зайнятості;
- копії документів про освіту або кваліфікацію;
- довідка органу державної податкової служби про сплату роботодавцем передбачених законодавством податків та зборів;
- квитанція про внесення плати за розгляд заяви.

Рішення про надання дозволу на працевлаштування або відмову в ньому приймається у термін не пізніше 30 днів з дня одержання зазначених вище документів.

Про прийняте рішення відповідний центр зайнятості письмово повідомляє заявника.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» від 01.04.91 в разі використання праці іноземців без дозволу державної служби зайнятості з підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку особу у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

Вимоги пов'язані із станом здоров'я.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24 КЗпП).

Не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які визнані у встановленому порядку недієздатними (ст. 12 ЗУ «Про державну службу» від 16.12.93).

Вимоги пов'язані із родинними зв'язками.

Власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

На підприємствах, в установах, організаціях державної форми власності порядок запровадження таких обмежень встановлюється законодавством. Така норма міститься в ст.25-1 КЗпП.

Постановою РНК УРСР від 4 червня 1933 року «Про суміщення посад і служби родичів в установах, підприємствах, організаціях громадського сек-

тора» була обмежена служба осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя) а також осіб, які знаходяться у товариських стосунках, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

Не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані або підлеглі особам, які є їх близькими родичами чи свояками (ст. 12 ЗУ «Про державну службу» від 16.12.93).

Вимоги пов'язані із наявністю судимості.

Не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи, які мають судимість, що є несумісною із зайняттям посади (ст. 12 ЗУ «Про державну службу» від 16.12.93).

Згідно зі ст. 2 ЗУ «Про підприємництво» від 7.02.91 особи, які мають непогашену судимість за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, не можуть бути зареєстровані як підприємці, не можуть виступати співзасновниками підприємницької організації, а також займати в підприємницьких товариствах та їх спілках (об'єднаннях) керівні посади і посади, пов'язані з матеріальною відповідальністю.

Не може бути нотаріусом особа, яка має судимість (ст. 3 ЗУ «Про нотаріат» від 2.09.93).

Також не може бути прийнята на роботу на певні посади особа, якій вироком суду було заборонено займати ці посади згідно зі ст.31 КК України від 28.12.60 .

На стороні роботодавця може бути власник підприємства, установи і організації або просто фізична особа. Не існує в законодавстві обмежень на використання найманої праці.

Відповідно до ст. 20 ЗУ «Про зайнятість населення» від 01.03.91 на підприємства покладено обов'язок працевлаштування осіб визначеної місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад кількості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку.

Існує обов'язок для всіх підприємств зареєструватися в місцевих центрах зайнятості, як платників до Державного фонду сприяння зайнятості населення; щомісяця надавати інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад).

Фізична особа може наймати працівників і в тому випадку, коли вона є суб'єктом підприємницької діяльності і коли таким не являється. Наприклад, адвокати і нотаріуси можуть наймати на роботу помічників (ЗУ «Про нотаріат» і ЗУ «Про адвокатуру»).

Відповідно до Закону України «Про свободу совісті і релігійні організації» від 23.04.91 роботодавцями можуть бути і релігійні організації.

ГЛАВА 2. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. ФОРМА ДОГОВОРУ. ЗАРАХУВАННЯ НА РОБОТУ.

За загальним правилом трудовий договір укладається як в усній, так і в письмовій формі, але законодавством встановлені випадки, коли письмова форма договору є обов'язковою.

Згідно зі ст. 24 КЗпП додержання письмової форми є обов'язковим:

1) при організованому наборі працівників. Законодавством передбачені випадки, коли державна служба зайнятості проводить від імені підприємств організований набір працівників на підприємства, установи і організації (Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи з подальшого вдосконалення організованого набору робітників та громадського призову молоді» від 27.09.84);

2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;

3) при укладенні контракту;

4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;

6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Під іншими випадками розуміються наступні випадки:

- укладання договору з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею (Постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею» 16.11.94);
- при укладенні договору з релігійною організацією (ст. 25 ЗУ «Про свободу совісті і релігійні організації» від 23.04.91);
- при укладенні строкових трудових договорів на виконання оплачуваних громадських робіт;
- при укладенні трудового договору з працівником, що проходить альтернативну (невійськову) службу (ст.15 ЗУ «Про альтернативну (невійськову) службу» 21.12.91).

Стадії укладення трудового договору:

1. Працівник подає заяву про прийом на роботу разом із всіма необхідними документами. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Особи, які збираються працювати за сумісництвом трудової книжки не подають. Неповнолітні віком від 15 до 16 років замість паспорта подають сві-

доцтво про народження. Також вони повинні подати письмову згоду одого з батьків або особи, яка його замінює (ст. 188 КЗпП).

Особи, звільнені з місць відбування покарання за кримінальний злочин, мають пред'являти довідку про звільнення. При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП).

2. Ставляться візи посадових осіб і резолюція власника, або дається згода відповідних органів. Прийняття на роботу матеріально відповідальних осіб необхідно погоджувати з головним бухгалтером підприємства, установи, організації. Особи судового екіпажу приймаються на роботу за погодження з капітаном (ст.66 Кодексу торговельного мореплавства України від 23.05.95 року). Контракти з керівниками підприємств, що є у державній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади, у віданні яких перебувають ці підприємства, за погодженням з Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевою державною адміністрацією (згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.93 N 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності»). Є й інші випадки погодження.

3. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

4. Наказ оголошується працівникові під розписку.

5. На підставі відповідного наказу вноситься запис до трудової книжки. Власник ознайомлює працівника із записом у трудовій книжці під розписку.

В деяких випадках передбачених законодавством необхідно проводити попередній медичний огляд працівників.

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

Згідно зі ст. 169 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Це питання регулюється відповідно до «Переліку професій, працівники яких підлягають медичному огляду» затверджену наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94, «Положення про медичний огляд працівників певних категорій» від 31.03.94 і «Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі» затверджену наказом Міністерства

охорони здоров'я та Державного комітету по нагляду за охороною праці України від 23.09.94.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Але треба мати на увазі, що відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 договір вважається укладеним, якщо до роботи допустили з відома власника чи уповноваженого ним органу.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Письмовий договір складається в двох примірниках і підписується сторонами.

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою, фізична особа повинна в тиждневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений в письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання в порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України (24-1 КЗпП).

До початку роботи за укладеним трудовим договором за ст. 29 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

- 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;
- 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

ГЛАВА 3. УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними (ст.9 КЗпП).

Відповідно до ст.6 ЗУ «Про охорону праці» від 14.10.92 умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим і підзаконним актам про охорону праці, що діють в Україні.

При укладенні трудового договору громадянин має бути проінформований власником під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на

робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунено, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Можна виділити в трудовому договорі обов'язкові і необов'язкові умови.

До обов'язкових належать:

а) трудова функція

Про трудову функцію йде мова в ст.21 КЗпП коли говориться, що в трудовому договорі має бути зазначена «робота, визначена угодою». Вона вказується, шляхом встановлення в трудовому договорі професії, спеціальності, кваліфікації для робітника і посади для службовця. Для визначення трудової функції використовується Класифікатор професій, затверджений наказом Держкомстандарту України від 27.07.95. Також є наказ Міністерства праці України від 16.03.98 яким затверджені «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності.

б) оплата праці

Питання оплати праці регулюється ЗУ «Про оплату праці» від 24.03.95.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво органом.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку після сплати обов'язкових платежів.

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, регіональною угодами.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

в) місце роботи

В трудовому договорі має бути зазначене конкретне підприємство, установа, організація до якої приймається на роботу працівник. Також може зазначатися конкретний підрозділ, відділ де буде знаходитись робоче місце працівника. Особливої уваги заслуговує трудовий договір з так званими надомниками – особами які виконують роботу вдома. Це питання регулює Постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.10.81 «Положення про умови праці надомників».

г) строк дії трудового договору

Згідно зі ст.23 КЗпП трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк. Працівник може в будь-який момент його розірвати, попередивши в письмовій формі про це власника або уповноважений ним орган у двотижневий строк (ст. 38 КЗпП). Власник може розірвати такий договір тільки з підстав передбачених законом;

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події, наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду або виконанням певного обсягу робіт. (Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

д) факультативні умови трудового договору

Договором можуть бути передбачені наступні факультативні (необов'язкові) умови: випробування, заохочення, особливі умови праці, особливі умови оплати праці, умови про надання житла тощо. В цьому випадку треба мати на увазі, що факультативні умови можуть торкатися лише питань не врегульованих законодавством або тих питань, які законом залишені на розсуд сторін.

Також необхідно мати на увазі, що й у випадку із факультативними умовами діє положення про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України, є недійсними (ст.9 КЗпП).

ГЛАВА 4. ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ.

Відповідно до ст. 26 КЗпП при укладенні трудового договору може бути обумовлено угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством. Такими випадками є прийняття на тимчасову (п.2 Указу президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року «Про умови праці тимчасових робітників і службовців») і сезонну роботу (Постанова Кабінету Міністрів від 7 квітня 1998 року «Про порядок організації сезонних робіт»).

За ст. 27 КЗпП строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним комітетом профспілки, — шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення (ст. 28 КЗпП).

Щодо конкретних посад можуть встановлюватися законодавством свої вимоги до випробування. З метою набуття практичного досвіду, перевірки професійного рівня і ділових якостей особи, яка претендує на посаду державного службовця, може проводитися стажування у відповідному державному органі терміном до двох місяців із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи (ст. 19 ЗУ «Про державну службу» від 16.12.93).

ГЛАВА 5. ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ПРИ СУМІСНИЦТВІ.

Відповідно до ч.2 ст. 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору одночасно на декількох підприємствах.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 3.04.93 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час. Той факт, що особа здійснює роботу за сумісництвом у вільний від основної роботи час і відрізняє її від суміщення посад. Основною роботою вважається та робота на якій знаходиться трудова книжка.

Більш чітко визначення сумісництва міститься в «положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 – сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно.

Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими коміте-

тами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу.

Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Крім працівників, яким законодавчими актами заборонено працювати за сумісництвом, не мають права працювати за сумісництвом також керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

Законодавством встановлені наступні обмеження щодо роботи за сумісництвом працівників державних установ, підприємств, організацій:

1. Державний службовець або інша особа, уповноважена на виконання функцій держави, не має права займатися підприємницькою діяльністю безпосередньо чи через посередників або підставних осіб, бути повіреним третіх осіб у справах державного органу, в якому вона працює, а також виконувати роботу на умовах сумісництва, крім наукової, викладацької, творчої діяльності, а також медичної практики (п.б ст. 5 ЗУ «Про боротьбу з корупцією» від 5.10.95).

2. Керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники, за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності (згідно з п.4 Постанови Кабінету Міністрів України від 3.04.93 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»).

3. Сумісництво служби в органах прокуратури з роботою на підприємствах, в установах чи організаціях, а також з будь-яким підприємництвом не допускається, за винятком наукової і педагогічної діяльності (ст. 46 ЗУ «Про прокуратуру» від 5.11.91).

4. Нотаріус не може перебувати в штаті інших державних, приватних та громадських підприємств і організацій, займатися підприємницькою і посередницькою діяльністю, крім викладацької і наукової у вільний від роботи час (ст. 3 ЗУ «Про нотаріат» від 02.09.93).

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ст. 102-1 КЗпП).

Заробітна плата на всіх місцях роботи враховується при обчисленні середнього заробітку:

вчителів та викладачам, які працюють у декількох середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладах, прирівнених до них по оплаті праці працівників, а також педагогічним працівникам дошкільних виховних, позашкільних та інших навчально-виховних закладів (як в одному, так і в декількох);

медичним і фармацевтичним працівникам лікувально-профілактичних та санітарно-епідеміологічних установ охорони здоров'я, аптек, установ соціального забезпечення, дитячих будинків, шкіл-інтернатів для дітей-сиріт, а також для дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку, дитячих дошкільних виховних закладів, медико-соціальної експертизи; сестрам милосердя товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця України.

Крім того, до середньої заробітної плати зазначеним працівникам зараховується додаткова оплата за роботу, яка не є сумісництвом.

Усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які відповідно до чинного законодавства не є сумісництвом. Додаток до «Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 містить перелік робіт, які не є сумісництвом, а саме:

1. Літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.

2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.

3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.

4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.

5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та учбових закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік.

6. Проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.

7. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях.

8. Робота без зайняття штатної посади на тому самому підприємстві, в установі, організації, виконання учителями середніх загальноосвітніх та викладачами професійних навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладів обов'язків по завідуванню кабінетами, лабораторіями і відділеннями, педагогічна робота керівних та інших працівників учбових закладів, керівництво предметними та цикловими комісіями, керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів, чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу тощо.

Робота учителів і викладачів середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-виховних закладів, а також вищих навчальних закладів, прирівнених до них по оплаті праці працівників, концертмейстерів і акомпаніаторів навчальних закладів по підготовці працівників мистецтв та музичних відділень (факультетів) інших вищих навчальних закладів, у тому самому навчальному закладі понад установлену норму учбового навантаження, педагогічна робота та керівництво гуртками в тому самому навчальному закладі, дошкільному виховному, позашкільному навчально-виховному закладі.

9. Переписування нот, яке виконується за завданнями підприємств.

10. Організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відрядної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок.

11. Інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

12. Виконання обов'язків, за які установлена доплата до окладу (ставки) в процентах або в українських карбованцях.

Необхідно відмітити, що законодавством окремо регулюється лише сумісництво працівників державних підприємств, установ, організацій. А сумісництво працівників підприємств, установ, організацій недержавної власності регулюється на загальних підставах.

РОЗДІЛ II. ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ З УКЛАДЕННЯМ КОНТРАКТУ (ЯК ОСОБЛИВОГО ВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ)

ГЛАВА 1. СТОРОНИ КОНТРАКТУ.

В ч. 3 ст.21 КЗпП зазначається, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. Останнє речення є дуже важливим для практики, оскільки воно містить норму, яка зазначає, що не завжди може укладатися контракт, а тільки в тих випадках, коли це прямо передбачено законом. Відповідно до п.1 Постанови Кабінету Міністрів «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19. 03. 94 — контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, прямо передбачених законами. Подібне положення міститься в п.7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року, там сказано, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з законодавством працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст.9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно з законодавством України.

Це дуже звучує коло суб'єктів, які можуть виступати на стороні працівника при укладенні контракту. Можна назвати такий перелік цих осіб:

1. Керівник підприємства наймається (призначається) власником або обирається власниками майна. При найнятті (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України (ст. 16 ЗУ «Про підприємства в Україні» від 27.03.91).

2. Керівники закладів освіти, що є у загальнодержавній власності і підпорядковані Міністерству освіти України, обираються за конкурсом і призначаються на посаду Міністерством освіти України шляхом укладання з ними контракту відповідно до порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Керівники закладів освіти, що є у загальнодержавній власності і підпорядковані іншим міністерствам і відомствам України, обираються за конкурсом і призначаються на посаду (за попереднім погодженням з Міністерством освіти України) відповідними міністерствами і відомствами України шляхом укладання з ними контракту (ст. 20 ЗУ «Про освіту» від 23.05.91).

3. Педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбор (ст. 54 ЗУ «Про освіту» від 23.05.91).

4. Споживчі товариства, їх спілки та підпорядковані їм підприємства мають право наймати та звільняти працівників, у тому числі за контрактами, у випадках, передбачених законодавством України, самостійно встановлювати форми, системи і розміри оплати праці осіб, які працюють за наймом (ст. 14 ЗУ «Про споживчу кооперацію» від 10.05.92).

5. Працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються на підприємства пасажирського залізничного транспорту загального користування за контрактною формою трудового договору. Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затверджується Кабінетом Міністрів України (ст. 15 ЗУ «Про залізничний транспорт» від 4.07.96).

6. Міністерства та інші підвідомчі Кабінету Міністрів України органи державної виконавчої влади відповідно до покладених на них повноважень укладають і розривають контракти з керівниками підприємств (відповідно до Декрету Кабінету міністрів України «Про управління майном, що є у загальнодержавній власності» від 15.12.92).

7. З працівниками біржі, які працюють за наймом, за згодою сторін можуть укладатися трудові контракти (ст. 12 «Про товарну біржу» від 10.12.91).

8. З найманими працівниками селянського (фермерського) господарства. У разі виробничої потреби селянське (фермерське) господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом, угодою). Трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються і регулюються членами господарства, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом, угодою), – законодавством України про працю.

З особами, залученими до роботи в селянському (фермерському) господарстві, укладається трудовий договір (контракт, угода) у письмовій формі, в якому визначаються термін договору, умови праці і побуту (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та її розміри, харчування тощо). Трудовий договір (контракт, угода) підлягає реєстрації у місцевій Раді народних депутатів, що передала земельну ділянку у власність або надала в користування, якщо селянське (фермерське) господарство є основним місцем роботи цих осіб.

Видача трудових книжок членам селянського (фермерського) господарства і громадянам, які працюють в ньому за трудовим договором (контрактом, угодою), та їх ведення провадиться господарством на загальних підставах, а записи про трудовий стаж підтверджуються місцевим органом державної виконавчої влади (ст. 23 ЗУ «Про селянське, фермерське господарство» від 20.12.91).

9. З науковим працівником при його виході на пенсію (ЗУ «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності» від 01.12.98).

10. З працівниками підприємств, установ, організацій у спеціальних (вільних) економічних зонах (ст. 17 ЗУ «Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон» від 13.10.92 року).

11. З помічниками адвокатів. Адвокат може мати помічника або кількох помічників із числа осіб, які мають вищу юридичну освіту. Умови роботи визначаються контрактом між адвокатом (адвокатським об'єднанням) і помічником адвоката з додержанням законодавства про працю (згідно з ч.1 ст.8 ЗУ «Про адвокатуру» від 19.12.92).

12. З фахівцями в області карантину рослин (ст. 17 ЗУ «Про карантин рослин» від 30.06.93).

13. Спортсмен України набуває статусу спортсмена-професіонала з моменту офіційного оформлення контракту з відповідним суб'єктом організації цієї діяльності з метою участі у змаганнях серед спортсменів-професіоналів (ст. 23-2 ЗУ «Про фізичну культуру і спорт» від 24.12.93).

Та в інших випадках.

ГЛАВА 2. ФОРМА КОНТРАКТУ.

Відповідно до ст.24 КЗпП контракт завжди укладається в письмовій формі. Питання щодо форми контракту вирішується Постановою Кабінету Міністрів «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.94, якою затверджується «Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників».

Згідно з цією постановою контракт оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної із сторін

контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

Однак, вищезгадане Положення не поширюється на керівників підприємств державної форми власності. Порядок укладання їх контрактів регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року N203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності».

Відповідно до цієї постанови контракти з керівниками підприємств, що є у державній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади, у віданні яких перебувають ці підприємства, за погодженням з Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевою державною адміністрацією.

Керівниками підприємств, раніше обраними чи призначеними на посаду, також укладаються або переукладаються контракти.

У разі відмови міністерства або іншого підвідомчого Кабінету Міністрів України органу виконавчої влади укласти контракт з керівником підприємства, трудовий договір розривається на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

У разі відмови керівника підприємства укласти контракт, трудовий договір з ним припиняється на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України.

Відповідно до статті 24 КЗпП України контракт укладається в письмовій формі у 2-х примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання сторонами, якщо інше не передбачено умовами контракту, і може бути змінений тільки за угодою сторін у письмовій формі.

Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про призначення керівника на посаду (наймання на роботу) з дня, встановленого за угодою сторін у контракті.

ГЛАВА 3. УМОВИ КОНТРАКТУ.

Постановою Кабінету Міністрів «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.94 затверджується «Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на ро-

боту працівників» встановлені певні вимоги до змісту контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівників.

У контракті передбачаються:

- **обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання;**
- **строк дії контракту;**
- **права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін**— контрактом не може бути запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 Кодексу законів про працю України;
- **умови оплати й організації праці** — вони визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту. У контракті можуть також визначатись умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця. На основі Типової форми контракту з працівником у контракті можуть бути зафіксовані особливі умови праці по окремих професіях і видах робіт, з урахуванням їх специфіки, професійних особливостей. У контракті визначаються режими робочого часу і часу відпочинку працівника.

Тривалість відпустки працівника не може бути меншою від встановленої законодавством для цієї категорії працівників.

Якщо для службових поїздок працівник використовуватиме власний автомобіль, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації. За угодою сторін у контракті може бути визначено й інші умови організації праці, необхідні для виконання зобов'язань, взятих на себе сторонами;

- **підстави припинення та розірвання контракту** — у контракті можуть визначатись додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання.

Контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту:

працівником — з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом;

роботодавцем — з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом.

- Контрактом може бути встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

— соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця — якщо умовами контракту передбачається переїзд працівника на роботу в іншу місцевість, сторони визначають у контракті умови, гарантії та компенсації такого переїзду та умови забезпечення працівника (а в разі необхідності і членів його сім'ї) житловою площею або оплати витрат за найом (піднайом) житлового приміщення чи користування готелем.

У контракті може бути передбачено додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця. Контрактом не може бути змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

Умови укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності містяться в Постанові Кабінету Міністрів України від 19.03.93 № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності».

Згідно з цією постановою у контракті передбачаються:

а) строки його дії

Контракт може бути укладений на термін від 1 до 5 років;

б) вимоги до збереження державного майна

У контракті з керівником враховуються передбачені річним фінансовим планом підприємства показники ефективності використання державного майна і прибутку, а також показники майнового стану підприємства;

в) права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна);

г) умови матеріального забезпечення і організації праці (виконання робіт)

Умови оплати праці керівника підприємства визначаються у контракті й повинні встановлюватися у прямій залежності від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства. У контракті можуть бути визначені умови підвищення або зниження обумовленого розміру оплати праці, встановлення надбавок, премій, винагород за підсумками роботи. Система матеріального заохочення керівника підприємства повинна сприяти досягненню довготермінових результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, встановленню прямої залежності між розмірами оплати праці та показниками, що характеризують виконання зобов'язань за контрактом;

д) умови розірвання контракту

За умови припинення контракту в зв'язку з виходом керівника підприємства на пенсію або одержанням ним трудового каліцтва можуть пе-

редбачатися виплати компенсацій, крім встановлених пенсій та виплат, пов'язаних з відшкодуванням заподіяної йому шкоди.

- е) соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих на себе зобов'язань, з урахуванням галузевих особливостей та фінансового стану підприємства, включаючи обов'язкове підвищення кваліфікації або перепідготовку протягом терміну дії контракту (але не рідше одного разу на п'ять років**

Тривалість відпустки керівника підприємства не може бути меншою, ніж передбачено чинним законодавством.

За угодою сторін у контракті можуть бути визначені інші умови, необхідні для виконання сторонами прийнятих на себе зобов'язань:

- забезпечення керівника підприємства та членів його сім'ї службовою жилою площею або оплата витрат за наймання (піднаймання) житлового приміщення чи користування готелем на строк дії контракту;
- у разі переїзду керівника підприємства на роботу в іншу місцевість визначаються гарантії та компенсації, що виплачуються у розмірах, передбачених чинним законодавством;
- якщо для службових поїздок керівник підприємства буде використовувати власний автомобіль, у контракті передбачається виплата відповідних компенсацій.

При укладанні контракту сторони можуть передбачати додаткові пільги, не встановлені чинним законодавством, за рахунок власних коштів підприємства (виплата додаткової винагороди, надання матеріальної допомоги до щорічної відпустки тощо).

РОЗДІЛ III. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

ГЛАВА 1. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН.

Згідно з п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1ст.36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється встрок, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст.38 КЗпП).

ГЛАВА 2. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЗВ'ЯЗКУ З ЗАКІНЧЕННЯМ СТРОКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.

Згідно з п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 - про звільнення за п.2 ст.36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі та у свідостві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує й утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч.3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Передбачені ч.3 ст.184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи. Оскільки згідно з ч.2 ст.23 КЗпП (в редакції від 19.01.95) трудовий договір на визначений строк укладається

лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

Ст. 184 КЗпП передбачене обов'язкове працевлаштування при звільненні вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

ГЛАВА 3. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЗВ'ЯЗКУ З ПРИЗОВОМ АБО ВСТУПОМ ПРАЦІВНИКА НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ, НАПРАВЛЕННЯМ НА АЛЬТЕРНАТИВНУ (НЕВІЙСЬКОВУ) СЛУЖБУ.

Підставою для звільнення в цьому випадку є повістка військомату, документ військового навчального закладу, або документ про направлення на альтернативну службу. Це питання регулюється наступними нормативними актами: ЗУ «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.92; ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.91; ЗУ «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.91.

ГЛАВА 4. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ СТОРІН, АБО НА ВИМОГУ ПРОФСПІЛКОВОГО ОРГАНУ.

1. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Якщо працівник після закінчення строку попе-

редження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ст. 38 КЗпП).

Згідно зі ст. 39 КЗпП строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП.

В Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року говориться, що по справах про звільнення за ст.38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст.38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч.4 ст.24 КЗпП).

Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

2. 3 ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Згідно зі ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1.Змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників – розірвання трудового дого-

вору (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Згідно зі ст. 42 КЗпП при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним — при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків іраціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, таким як ветерани праці, члени сімей військовослужбовців строкової служби, Героям радянського союзу і повним кавалерам ордена Слави, особам, віднесеним до I і II категорії та ліквідаторам наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, віднесеним до III категорії.

Відповідно до ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Ще одне обмеження на звільнення за зазначеною підставою міститься в ст.197 КЗпП, де сказано, що працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах,

завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Це означає, що протягом 2 років з дня влаштування на роботу молоді працівники взагалі не можуть бути звільнені.

2. Виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи — розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник — найчастіше матеріальною підставою для звільнення працівника через його невідповідність займаній посаді є рішення атестаційної комісії. Порядок проведення атестацій регулюється нормами Постанови Ради Міністрів СРСР «Про проведення атестацій керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств і організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту та зв'язку» від 17.02.86; Постанови Кабінету Міністрів України від 14.08.96 «Про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади, а також локальними актами по окремих професіям, які затверджені відповідними міністерствами.

Згідно з п. 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 при розгляді справ про звільнення за п.2 ст.40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. За цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч.2 ст.40 КЗпП.

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

3. *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* — розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Обов'язки, про які йдеться в цьому пункті, зазначені в Постанові Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 20.07.84, якою затверджені «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій».

Згідно з п. 23 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 за передбаченими п.3 ст.40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст.151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

4. *Проголу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин* — розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник — розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Згідно з п. 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.4 ст.40 КЗпП суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвипередника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин.

Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п.3 чи п.4 ст.40 КЗпП. Власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п.2 ст.40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

5. 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. Розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

6. Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

7. Появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння — розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

З цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки.

Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст.27 ЦПК).

8. 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.

Власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником 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 (ст.21 Кодексу України про адміністративні правопорушення, незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи в неробочий час вчинене розкрадання).

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

Відповідно до ст. 41 КЗпП крім підстав, передбачених статтею 40 цього КЗпП, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1. Одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

2. 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;

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

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП, може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу, первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

З підстав, передбачених пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП, профспілковий орган у п'ятнадцятиденний строк розглядає обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Якщо виборний орган профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає керівник профспілкової організації.

Профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох професійних спілок, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення профспілкового органу про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим.

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди профспілкового органу.

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Відповідно до ст. 198 КЗпП звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав:

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Згідно зі ст. 43-1 КЗпП розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди профспілкового органу допускається у випадках:

- ліквідації підприємства, установи, організації;
- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;

звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

звільнення працівника, який не є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі, організації;

звільнення з підприємства, установи, організації, де немає профспілкової організації;

звільнення керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

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

Згідно з п.15 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві, і членом якої є працівник.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Оскільки у зазначених вище нормах за їх змістом йдеться про профспілковий орган підприємства, установи, організації то профспілкові органи структурних підрозділів (цехів, управлінь, відділів тощо) можуть вирішувати питання про дачу згоди на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, якщо їм таке право делеговане профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Встановивши, що звільнення працівника проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до

профспілкового органу в такому випадку звернеться власник чи уповноважений ним орган або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

3) На вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Відповідно до ст. 45 КЗпП на вимогу профспілкового органу власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення профспілкового органу до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення. У разі, коли рішення профспілкового органу не виконано і не оскаржено у зазначений строк, профспілковий орган у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

ГЛАВА 5. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПЕРЕВЕДЕННІ ПРАЦІВНИКА, ЗА ЙОГО ЗГОДОЮ, НА ІНШЕ ПІДПРИЄМСТВО, В УСТАНОВУ, ОРГАНІЗАЦІЮ АБО ПЕРЕХІД НА ВИБОРНУ ПОСАДУ.

Процедура звільнення за такою підставою передбачає наступні кроки: волевиявлення працівника, згода на це керівника підприємства, установи, організації, звідки йде працівник, і видання наказу про звільнення, згода на переведення керівництва підприємства, установи, організації, на яке переходить працівник, і видання наказу про зарахування на роботу.

ГЛАВА 6. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ВІДМОВІ ПРАЦІВНИКА ВІД ПЕРЕВЕДЕННЯ НА РОБОТУ В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ.

Згідно з п.10 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи із зміненними істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціаль-

ністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язкова.

У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення.

Встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за п.3 чи п.4 ст.40 КЗпП, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на п.6 ст.36 КЗпП.

ГЛАВА 7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ НАБРАННІ ЗАКОННОЇ СИЛИ ВИРОКОМ СУДУ.

Згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92, розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.7 ст.36 КЗпП, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, 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, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку із знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

ГЛАВА 8. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕПОВНОЛІТНІМ НА ВИМОГУ ЙОГО БАТЬКІВ АБО ІНШИХ ОСІБ.

Відповідно до ст. 199 КЗпП батьки і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників.

Крім вищезазначених підстав трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію.

ГЛАВА 9. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ, НАПРАВЛЕНИМ ЗА ПОСТАНОВОЮ СУДУ НА ПРИМУСОВЕ ЛІКУВАННЯ.

Крім підстав, передбачених статтею 36 КЗпП, трудовий договір припиняється також у випадку направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію.

Це питання регулюється Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про примусове лікування і трудове перевиховання хронічних алкоголік» від 17.08.66 і Указом Президії Верховної Ради Української РСР «Про заходи по посиленню боротьби проти пияцтва й алкоголізму, викорененню самогеноваріння» від 20.05.85.

Питання про направлення до лікувально-трудового профілакторію хронічних алкоголік, розглядається районним (міським) народним судом у відкритому судовому засіданні при наявності медичного висновку за клопотанням громадських організацій, трудових колективів державних органів, а також членів сім'ї або близьких родичів у присутності особи, відносно якої порушено клопотання, а в необхідних випадках – і представників громадської організації, трудового колективу державного органу, а також членів сім'ї або близьких родичів, які порушили клопотання.

Постанова суду виконується органами внутрішніх справ. В необхідних випадках зазначені особи можуть бути доставлені у профілакторій під конвоєм.

Не підлягають направленню до лікувально-трудового профілакторію: неповнолітні; особи, які мають захворювання, що перешкоджають перебуванню їх в цих установах; інваліди першої та другої груп; вагітні жінки та матері, що мають грудних дітей; а також чоловіки віком понад 60 років і жінки понад 55 років.

ГЛАВА 10. ВИХІДНА ДОПОМОГА.

Питання, що стосуються вихідної допомоги розкриваються в ст. 44 КЗпП, де сказано, що при припиненні трудового договору за таких підстав,

як угода сторін, закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення, відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу — не менше двомісячного середнього заробітку; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору — у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Необхідно відмітити, що вказаною статтею зазначені мінімальні розміри вихідної допомоги, але колективний чи трудовий договір можуть встановлювати більші її розміри.

ГЛАВА 11. ОФОРМЛЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ.

Відповідно до ст. 47 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 КЗпП.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму (ст. 116 КЗпП).

Згідно зі статтею 117 в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

В разі, якщо звільнений працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір зазначеної в частині першій цієї статті компенсації зменшується на суму заробітної плати, одержаної за новим місцем роботи.

РОЗДІЛ IV. ПРИПИНЕННЯ КОНТРАКТУ

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України, якою затверджене «Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу» від 19.03.93 контракт з керівником підприємства може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також передбачених у контракті.

При цьому розірвання контракту з ініціативи органу управління майном або керівника підприємства повинно провадитися з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством.

При розірванні контракту на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення провадиться згідно з пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, про що робиться відповідний запис у трудовій книжці керівника підприємства.

За 2 місяці до закінчення строку дії контракту він може бути за угодою сторін продовжений або укладений на новий чи інший строк.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України, якою затверджене «Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників» від 19.03.94, у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

Згідно з п.13 Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів України про працю.

Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.8 ст.36 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання. Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини по трудовому договору, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (ст.ст. 36, 39-41 КЗпП).

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року.
2. Кримінально-процесуальний кодекс України від 28 грудня 1960 року.
3. Закон України «Про підприємства в Україні» від 27 березня 1991 року.
4. Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 року.
5. Закон України «Про споживчу кооперацію» від 10 квітня 1992 року
6. Закон України «Про залізничний транспорт» від 4 липня 1996 року.
7. Закон України «Про загальну середню освіту» від 13 травня 1999 року
8. Закон України «Про угоди про розподіл продукції» від 14 вересня 1999 року.
9. Закон України «Про державну податкову службу в Україні» від 4 грудня 1990 року.
10. Закон України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 року.
11. Закон України «Про статус суддів» від 15 грудня 1992 року.
12. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 року.
13. Закон України «Про нотаріат» від 2 вересня 1993 року.
14. Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23 квітня 1991 року.
15. Закон України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 року.
16. Закон України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року.
17. Закон України «Про приватизацію державного майна» від 4 березня 1992 року.
18. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року.
19. Закон України «Про споживчу кооперацію» від 10 квітня 1992 року.
20. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року.
21. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24 лютого 1994 року.
22. Закон України «Про порядок відшкодування шкоди завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду» від 1 грудня 1994 року.
23. Постанова Кабінету Міністрів України «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» від 19 березня 1993 року.

24. Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу» від 19 березня 1993 року.
25. Постанова Кабінету Міністрів України «Про типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності» від 2 серпня 1995 року.
26. Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 року.
27. Постанова Кабінету Міністрів України «Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників» від 19 березня 1994 року.
28. Постанова Кабінету Міністрів України «Про трудові книжки працівників» від 27 квітня 1993 року.
29. Лист Міністерства праці та соціальної політики України «Застосування контрактної форми трудового договору» від 11 червня 1999 року.
30. Наказ Мінпраці України «Типова форма контракту з працівником» від 15 квітня 1994 року.
31. Наказ Мінпраці України, Мінюстиції України, Мінфіну України «Положення про умови роботи за сумісництвом, працівників державних підприємств, установ і організацій» від 28 червня 1993 року.
32. Лист Міністерства праці та соціальної політики України (Щодо підстав для звільнення) від 1 червня 1999 року.
33. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року.

СЛОВНИК ПРАВОВИХ ТЕРМІНІВ

1. **Трудовий договір** – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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 законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст.21 КЗпП).

2. **Контракт** – особливий вид трудового договору, у якому права та обов'язки, строк його дії, відповідальність сторін, умови розірвання можуть встановлюватися угодою сторін.

3. **Найманий працівник** – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. (ст.1 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року).

4. **Роботодавець** – особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом) (ст.1 ЗУ «Про охорону прав на промислові зразки»).

5. **Обов'язкові умови** – це умови, щодо зазначення яких в договорі, безпосередньо вимагається законами.

6. **Факультативні умови договору** – це умови, існування яких безпосередньо не вимагаються законом. Їх відсутність не впливає на дійсність договору.

7. **Трудова функція** – це обов'язкова умова трудового договору (контракту), яка безпосередньо вказує на посаду, або професію, кваліфікацію, спеціальність.

8. **Трудова книжка** є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню. Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться.

9. **Працівник-сумісник** — працівник, який у вільний від основної роботи час працює на іншому підприємстві, установі, організації.

10. **Основне місце роботи** — місце роботи, де знаходиться трудова книжка.

11. **Оформлення звільнення** — видача трудової книжки, проведення розрахунку з працівником при припиненні трудового договору.

12. **Колективний договір** — це договір, в якому встановлюються взаємні зобов'язання між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з іншого боку щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці та інші.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ З УКЛАДЕННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	4
ГЛАВА 1. СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	4
ГЛАВА 2. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ. ФОРМА ДОГОВОРУ. ЗАРАХУВАННЯ НА РОБОТУ.	9
ГЛАВА 3. УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.	11
ГЛАВА 4. ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ.	14
ГЛАВА 5. ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ПРИ СУМІСНИЦТВІ.	15
РОЗДІЛ II. ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ З УКЛАДЕННЯМ КОНТРАКТУ (ЯК ОСОБЛИВОГО ВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ)	19
ГЛАВА 1. СТОРОНИ КОНТРАКТУ.	19
ГЛАВА 2. ФОРМА КОНТРАКТУ.	21
ГЛАВА 3. УМОВИ КОНТРАКТУ.	22
РОЗДІЛ III. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	26
ГЛАВА 1. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН.	26
ГЛАВА 2. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЗВ'ЯЗКУ З ЗАКІНЧЕННЯМ СТРОКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.	26
ГЛАВА 3. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В ЗВ'ЯЗКУ З ПРИЗОВОМ АБО ВСТУПОМ ПРАЦІВНИКА НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ, НАПРАВЛЕННЯМ НА АЛЬТЕРНАТИВНУ (НЕВІЙСЬКОВУ) СЛУЖБУ.	27
ГЛАВА 4. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ СТОРІН, АБО НА ВИМОГУ ПРОФСПІЛКОВОГО ОРГАНУ.	27
ГЛАВА 5. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПЕРЕВЕДЕННІ ПРАЦІВНИКА, ЗА ЙОГО ЗГОДОЮ, НА ІНШЕ ПІДПРИЄМСТВО, В УСТАНОВУ, ОРГАНІЗАЦІЮ АБО ПЕРЕХІД НА ВИБОРНУ ПОСАДУ.	36
ГЛАВА 6. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ВІДМОВІ ПРАЦІВНИКА ВІД ПЕРЕВЕДЕННЯ НА РОБОТУ В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ.	36
ГЛАВА 7. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ НАБРАННІ ЗАКОННОЇ СИЛИ ВИРОКОМ СУДУ.	37
ГЛАВА 8. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕПОВНОЛІТНІМ НА ВИМОГУ ЙОГО БАТЬКІВ АБО ІНШИХ ОСІБ.	37

ГЛАВА 9. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ, НАПРАВЛЕНИМ ЗА ПОСТАНОВОЮ СУДУ НА ПРИМУСОВЕ ЛІКУВАННЯ.	38
ГЛАВА 10. ВИХІДНА ДОПОМОГА.	38
ГЛАВА 11. ОФОРМЛЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ.	39
 РОЗДІЛ IV. ПРИПИНЕННЯ КОНТРАКТУ	41
 РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	42
 СЛОВНИК ПРАВОВИХ ТЕРМІНІВ	44

Підписано до друку з оригінал-макету 20.06.2003.
Формат 60х84/16. Гарнітура Newton. Папір офсетний.
Умовн.-друк. арк. 2,79. Обл.-вид. арк. 2,66. Наклад 3000.

*Віддруковано на обладнанні
Інституту громадянського суспільства*

Інститут громадянського суспільства
01103, Київ, б.Дружби народів, 22, к. 21
e-mail: csi@csi.org.ua
<http://www.csi.org.ua>