

Тема: Трудовой договор

План:

1. Трудовой договор: понятие и содержание.
2. Сроки трудового договора
3. Форма трудового договора
4. Испытательный срок

Статья 21. КЗоТ Украины «Трудовой договор»

Трудовой договор — это соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную настоящим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.





Сторонами трудового договора выступают работник, собственник предприятия или уполномоченный им орган или физическое лицо.

Трудовой договор является результатом взаимного волеизъявления сторон. Без взаимной воли сторон трудовой договор заключить нельзя.



СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор должен содержать все основные условия взаимоотношений работодателя и работника, а также основные аспекты трудового процесса в соответствии с требованиями законодательства о труде. В частности, к **необходимым условиям относятся:**

- условие о месте работы;
- условие о трудовой функции;
- условие об оплате труда;
- условие о дате начала работы.



Статья 23 КЗоТ Украины «Сроки трудового договора»



Трудовой договор может быть:

- 1) бессрочным, заключаемым на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок, установленный по согласованию сторон;
- 3) заключаемым на время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательными актами.





Разновидностями трудового договора, заключённого на определённый срок, являются:

- трудовой договор на определённый срок, установленный по согласованию сторон;
- трудовой договор, который заключается на срок выполнения определённой работы.



Форма Трудового договора

письменная

усная

Трудовой договор по большей части должен заключаться в письменной форме (ст. 24 КЗоТ).

Наличие письменной формы обязательно:

- при организованном наборе работников;
- при заключении трудового договора в районах с особыми природными, географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья;
- при заключении контракта;
- в случаях, когда работник настаивает на заключении трудового договора в письменной форме;
- при заключении трудового договора с несовершеннолетним;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.



Испытательный срок – это время, в течении которого проверяется квалификационное и профессиональное соответствие рабочего порученной работе.

Установление испытания является правом владельца или уполномоченного лица, а не его долгом. Поэтому условие об испытании должно быть отображено в приказе о принятии на работу (ст. 26 КЗоТ Украины). Отсутствие приказа значит, что рабочий принят на работу без испытательного срока. Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а рабочих – одного месяца, а по соглашению с комитетом профсоюза – шести месяцев.

Если работник в период испытания отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью или по другим уважительным причинам, срок испытания может быть продлен на соответствующее количество дней, в течении которых он отсутствовал.



Испытание не устанавливается:

- * при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, молодых рабочих по окончании профессиональных, учебно-воспитательных учреждений, молодых специалистов по окончании высших учебных заведений, лиц уволенных в запас с военной службы, инвалидов.
- * при переводе на работу на другое предприятие, учреждение, организацию, а также в других случаях предусмотренных законодательством ([ст. 26 КЗоТ Украины](#))



рыночных отношений в Украине новые условия предопределили новые тенденции в трудовом договоре. Рассмотрим 3 направления:

- 1. Форма и содержание трудового договора во многом отходят от жестких административных конструкций, и они становятся «гибче» и нестабильнее.**
- 2. Трудовой договор «ускользает» в «теневую экономику». Значительная часть трудовых отношений осуществляется без их юридического оформления, что характеризуется неконтролируемым расширением прав работодателей и ограничением трудовых прав работников.**
- 3. Трудовой договор, как организационно-правовая модель осуществления рыночной экономики исчерпал себя, а его место занял гражданско-правовой договор о труде.**

Отличие трудового договора от гражданско-правового:

Отличия	Трудовой договор	Договор гражданско правового характера
Чем регулируется, определение	<ul style="list-style-type: none">• Регулируется нормами Трудового права.• ТД – это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять определенную работу с подчинением ПВТР, а работодатель – выплачивать з/п и обеспечивать условия труда, необходимые для исполнения работ.	<ul style="list-style-type: none">• Регулируется нормами Гражданского права.• Договором гражданско-правового характера считается выполнение работы за вознаграждение одной особой на пользу другой.
Стороны и формы договора.	<ul style="list-style-type: none">• Работодатель и работник• Договор, как правило, письменный ТД/КЗОТ – 24• Допустима устная форма договора	<ul style="list-style-type: none">• Заказчик и исполнитель(подрядчик)• Только письменный договор / ГК-208

Отличия	Трудовой договор	Договор гражданско правового характера
Виды, предмет договора	<ul style="list-style-type: none"> • На неопределенный срок • На определенный срок • На время исполнения определенной работы 	<ul style="list-style-type: none"> • Договор подряда ✓ Заключается на изготовление, обработку, переработку, ремонт или исполнение другой работы с передачей результата заказчику. • Договор о предоставлении услуг ✓ Одна сторона(исполнитель) обязуется по заданию другой стороны (заказчика) предоставить услугу, которой пользуются в процессе осуществления определенной деятельности, а заказчик обязуется оплатить исполнителю оказанную услугу. • Предметом договора гражданско правового характера является конкретный вид услуги и ее конечны результат/, имеющий количественную и качественную определенность.
Порядок оформления договора	<ul style="list-style-type: none"> ✓ При оформлении предоставляются: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Документ, удостоверяющий личность ✓ Трудовая книжка ✓ Справка об инд. номере физ. лица ✓ Свидетельство об общеобязательном гос.соц. страховании ✓ Документ о проф. подготовке ✓ Справка о состоянии здоровья • Оформляется приказом, а в случае заключения между физ.лицами – регистрируется в ЦЗ 	<ul style="list-style-type: none"> • При оформлении предоставляются: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Документ, удостоверяющий личность ✓ Справка об инд. номере физ. лица ✓ Трудовая книжка не подается, период работы по гражданско-правовому договору в нее не заносятся • Приказ не издается, в ЦЗ не регистрируется

Отличия	Трудовой договор	Договор гражданско правового характера
Ограничения при приеме на работу	<ul style="list-style-type: none"> • Ограничение совместной работы родственников • Запрет на прием иностранных граждан и лиц без гражданства, которые временно находятся на Украине, без разрешения Государственного ЦЗ • Запрещается принимать на работу в хозяйственные товарищества особ, которые имели судимость за кражу, взяточничество и другие корыстные преступления, на руководящие должности и должности, связанные с материальной ответственностью. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ограничения не предусмотрены
Правовой статус сторон	<ul style="list-style-type: none"> • Работник подчиняется ПВТР, а также подконтролен работодателю • Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной и материальной ответственности 	<ul style="list-style-type: none"> • Действует принцип паритетности сторон • Исполнитель(подрядчик) ПВТР не подчиняется, не подконтролен заказчику, а следовательно, не может быть привлечен к материальной ответственности

Отличия	Трудовой договор	Договор гражданско правового характера
<p>Размер и основание для оплаты выполненной работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Размер з/п зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и должен быть не меньше минимальной з/п, установленной законодательством ✓ Основанием для начисления оплаты является табель учета рабочего времени, наряд на выполнение работы ✓ Работник подлежит всем видам общеобязательного государственного соц. страхования. 	<ul style="list-style-type: none"> • Размер оплаты определяется сторонами ✓ Основанием для оплаты является акт сдачи-приема выполненных работ (предоставленных услуг), подписанный сторонами ✓ Исполнитель(подрядчик) подлежит только пенсионному страхованию и страхованию на случай безработицы.

Задача № 1.

Слюсар Іванов В. прийшов на роботу у нетверезому стані. Директор заводу негайно усунув слюсаря від роботи, а наступного дня слюсар Іванов був звільнений з роботи.

Чи може бути прихід на роботу у нетверезому стані підставою для звільнення з роботи?

Які юридичні дії потрібно здійснити для доказу нетверезого стану слюсаря Іванова В.?

Тесты

1. Определите источники трудового права Украины:

- А) Конституция Украины;
- Б) Трудовой кодекс Украины;
- В) Кодекс законов Украины о труде;
- Г) Кодекс Украины о трудоустройстве;

2. Между кем заключается трудовой договор?:

- А) работником и трудовым коллективом;
- Б) работником и профсоюзным комитетом;
- В) трудовым коллективом и профсоюзным комитетом;
- Г) работником и работодателем;

3. С какого возраста по трудовому законодательству лицо является работоспособным?

- А) с 16 годов;
- Б) с 17 годов;
- В) с 18 годов;
- Г) с 21 года;

Понятие и виды переводов

Статья 32. КЗоТ Украины.
Перевод на другую работу.
Изменение существенных
условий труда.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.



Переводы

Ст.23 КЗоТ Украины

Временные

На это же
предприятие



Постоянные

На другое
предприятие



КЗоТ Украины. Статья 23. Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором

Временный перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, допускается только с его согласия.

Собственник или уполномоченный им орган имеет право перевести работника сроком до одного месяца на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия, если она не противопоказана работнику по состоянию здоровья, только для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, эпидемий, эпизоотии, производственных аварий, а также иных обстоятельств, которые ставят или могут поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия людей, с оплатой труда за выполненную работу, но не ниже, чем средний заработок по предыдущей работе.

Трудовой договор

```
graph TD; A[Трудовой договор] --> B[Бессрочный]; A --> C[Срочный]
```

Бессрочный

Срочный

Регламентируется статьёй 38. КЗОТ Украины «Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника. »

Регламентируется статьёй 39 КЗОТ Украины «Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника. »

Задача № 2.

Спеціаліст Захарчук К.А. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням і попросив видати йому належним чином оформлену трудову книжку. Адміністрація Суворовського району м. Одеси відмовила у задоволенні вимоги Захарчука К. А., посилаючись на те, що влаштовуючись на роботу, він не пред'явив трудову книжку, а пред'явив тільки диплом про закінчення Одеської філії академії Державного управління при Президентові України.

Чи правомірні дії адміністрації?

Протягом якого строку повинна бути оформлена трудова книжка, де вона зберігається і які відомості до неї заносяться?

4. Система трудового права разделяется на следующие части:

- А) специальная и особенная;
- Б) общая, специальная и особенная;
- В) общая и специальная;
- Г) общая и особенная;
- Д) коллективная и индивидуальная;

5. Коллективный договор вступает в силу:

- А) со дня его подписания представителями сторон;
- Б) через 10 дней после регистрации;
- В) не позже следующего дня после регистрации;
- Г) с момента вручения копий коллективного договора сторонам;
- Д) через 5 дней после подписания коллективного договора сторонами;

6. Коллективный договор

ЭТО:

- А) подзаконный нормативный акт;
- Б) локальный нормативный акт;
- В) индивидуальный нормативный акт;
- Г) нормативный акт местных органов государственной исполнительной власти;
- Д) Закон Украины;

Трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок

Кодекс законов о труде Украины

Соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок.

Наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

неопределенный срок

Контракт с работником

Кодекс законов о труде Украины, Постановление Кабинета Министров Украины (№ 170 от 19.03.94 г.), «Положение о порядке заключения контрактов при приеме (найме) на работу работников».

Трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

минимальный срок – 1 год , максимальный срок – 5 лет

Обязательная информация:

- данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор
- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу
- трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией)
- основные права и обязанности работника и нанимателя
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя)
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)

Срок выплаты заработной платы не реже 2 раза в месяц*

Обязательная информация:

- дата подписания
- место работы
- должность, профессия, специальность работника
- срок действия контракта
- права сторон

Срок выплаты заработной платы не реже 1 раза в месяц*

Прекращения действия

1. соглашение сторон
2. расторжение трудового договора по собственному желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя
3. перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность
4. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации
5. обстоятельства, не зависящие от воли сторон
6. расторжение трудового договора с предварительным испытанием

Расторжение по желанию работника - в любое время, срок предупреждения – 1 месяц

Расторжение по требованию работника - нельзя

Прекращения действия

Основания, предусмотренные для прекращения трудового договора, а также:

1. истечение срока
2. нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшем увечье или смерть другого работника
3. причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом)
4. распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы
5. необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо не привлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения

Расторжение по желанию работника - нельзя

Расторжение по требованию работника - в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения по вине нанимателя условий контракта.

Расторжение по инициативе нанимателя

1. ликвидация организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников
2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы
3. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы
4. систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания
5. прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин
6. неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности
7. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы
8. совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания
9. однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников

Расторжение по инициативе нанимателя

Основания, предусмотренные для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, а также:

1. нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий
2. неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан
3. незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц
4. неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений
5. непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам
6. непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства
7. необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение его от работы на срок более одного месяца

Контракт является особой формой трудового договора, в котором срок его действия, права и обязанности, ответственность (в том числе материальная), условия расторжения контракта, условия обеспечения и организации труда работника устанавливаются обычно соглашением сторон, заключающих контракт.

Особенностью контракта (в отличие от обычного трудового договора) является его обязательная письменная форма. При этом контракт составляется в двух экземплярах, которые имеют одинаковую юридическую силу и хранятся у каждой из сторон.



Вторая особенность контракта — это его срочность, т.е. контракт заключается на определенный срок либо для выполнения определенной работы, т.е. для контракта установление срока его действия или указания объема работы является обязательным.



В контракте предусматриваются объем выполняемой работы, требования к ее качеству, сроки ее выполнения, срок действия контракта, права, обязанности и взаимная ответственность сторон, условия оплаты и организации труда.



В контракте должны быть предусмотрены обязательства работодателя относительно возмещения морального и материального ущерба, причиненного работнику в случае досрочного расторжения контракта



Условиями контракта может быть изменено положение работника о его материальной ответственности в пользу работника.

В случае причинения работником, работающим по контракту, материального ущерба предприятию, он может добровольно внести требуемую сумму в кассу предприятия, в противном случае спор решается согласно установленному законом порядку — путем предъявления иска в суд.

В контракте должны быть указаны и условия его расторжения.

Контракт также подлежит досрочному расторжению по требованию работника в случае нарушения работодателем законодательства о труде, неисполнения работодателем обязательств, предусмотренных контрактом, его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту.



Контрактная форма трудового договора применяется как к работникам, принимаемым на работу, так и к работникам, уже работающим на данном предприятии.

Все споры, возникающие между сторонами контракта, рассматриваются в установленном действующим законодательством порядке



Задача № 3.

10 вересні 2002 року спеціаліст 1 категорії Попова А.В. звернулася до голови адміністрації Петрівського району з письмовою заявою про розірвання трудового договору з 12 вересня 2002 року. Своє прохання вона мотивувала тим, що переїздить в інше місто у зв'язку з переводом чоловіка на інше місце роботи, і на 12 вересня вона замовила автомашину для перевезення домашнього майна. Голова адміністрації не дав згоду на її звільнення з вказаного в заяві строку, мотивуючи це тим, що у відділі де вона працює дуже багато роботи, а знайти їй швидко заміну він не зможе.

Чи правомірні дії адміністрації?

7. Содержание трудовых правоотношений составляют:

- А) права и обязанности работника;
- Б) права и обязанности владельца или уполномоченного им органу;
- В) права и обязанности профсоюза предприятия; Г) совокупность прав и обязанностей работников и владельца или уполномоченного им представителя;
- Д) полномочия трудового коллектива;

8. Трудовые отношения возникают:

- А) с момента подписания трудового договора;
- Б) с начала выполнения работником трудовой функции;
- В) с момента подачи работником заявления о трудоустройстве;
- Г) с момента выдачи приказа о трудоустройстве владельцем предприятия;
- Д) с момента окончания испытательного срока;

Порядок расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа (ст.40 КЗОТ)

В связи с изменениям и в организации производства и труда

В связи с несоответствием работника занимаемой должности

Пропуск как основание расторжения трудового договора

В случае длительной неявки на работу

в случае появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения

Совершение хищения как основание расторжения трудового договора

в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей

Задача № 4.

17-річний працівник був прийнятий на роботу 1 квітня 2008р. з встановленням випробувального терміну до 1 травня 2008р. 7 травня він був звільнений як такий, що не витримав випробування. Чи законне таке звільнення? Обґрунтуйте свою відповідь.

Задача № 5.

У зв'язку з переїздом до Ялти за станом здоров'я Журбенко просила власника звільнити її з роботи 14 травня, тобто через три дні після подання заяви. Якою правовою нормою керувалась Журбенко при поданні заяви про звільнення за такий короткий термін?

Задача № 6.

Тесленко вирішила звільнитись з роботи за власним бажанням, про що попередила власника у розмові з ним 5 вересня. Через 2 тижні вона не вийшла на роботу, хоча власник не видав наказ про звільнення.

Чи правомірні дії сторін?

9. Срок испытания при принятии работника на работу не может превышать:

- А) 3 месяца;
- Б) 2 месяца;
- В) 6 месяцев;
- Г) 1 месяц;
- Д) 1 год;

10. Какие из перечисленных условий не обязательные для возникновения трудовых правоотношений:

- А) возраст;
- Б) добровольность;
- В) правоспособность;
- Г) наличие правовой нормы;
- Д) письменный трудовой договор;