

Головне управління юстиції в Івано-Франківській області

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Івано-Франківськ
2013

ЩО ТАКЕ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР?

Трудовий договір — угода між *працівником* і *власником* підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (далі власник), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник — виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін.

ЯКІ ДОКУМЕНТИ СЛІД ПОДАВАТИ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ?

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати:

- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- копію довідки про присвоєння ідентифікаційного коду;
- трудову книжку; у випадках, передбачених законодавством;
- документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);
- довідку про стан здоров'я;
- інші документи.

ЯКІ Є ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ?

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 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.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, і також за вимогою працівника.

ДОДЕРЖАННЯ ПИСЬМОВОЇ ФОРМИ Є ОBOB'ЯЗКОВИМ:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з
 - особливими природними географічними і геологічними умовами та
 - умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 КЗпП);
- при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- в інших випадках, передбачених законодавством України.

ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути обумовлена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

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 виборним органом первинної профспілкової організації, — *шести місяців*. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати *одного місяця*.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- молодих робітників після закінчення професійних навчальних 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.

ЯКІ ПІДСТАВИ ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ?

- згода сторін;
- закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового, чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення, та роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від

продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

- набрання законної сили вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- підстави, передбачені контрактом.

ЯКІ ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН ДЛЯ ПРАЦІВНИКА?

В цьому випадку, окрім відсутності необхідності попереджати про своє звільнення за два тижні, виникає право реєстрації в центрі зайнятості з подальшим отриманням допомоги з безробіття, починаючи з 8-го дня після звільнення (п. 3 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р.), При цьому ініціатива про припинення ТД за згодою сторін може бути як з боку роботодавця, так і працівника. І якщо одна сторона погоджується з пропозицією іншої, то вважається, що сторони досягли згоди про припинення ТД і працівник звільняється з роботи.

Негативним моментом для працівника при звільненні за згодою сторін є, відповідно до роз'яснення Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 25.02.2004 р., те, що при припиненні ТД за угодою сторін на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП можливості відкликання працівником своєї заяви не передбачено, на відміну від звільнення за власним бажанням.

НЕОБХІДНО ЗНАТИ:

- Процедура укладання, припинення, розірвання контракту з керівником повинна бути детально регламентована статутом підприємства.

- Звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту, по суті, не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням строку його дії.

- Оформлювати звільнення керівника через закінчення строку дії контракту треба із дотриманням всіх вимог чинного законодавства та статуту підприємства, а саме: видати наказ про звільнення, видати заповнену трудову книжку, провести повний розрахунок.

- Якщо є підстави вважати, що працівник заперечує проти звільнення, треба дуже ретельно дотримуватися процедури звільнення, оскільки навіть незначне порушення може дати привід звертатися в суд і призвести до небажаних наслідків у вигляді виплати компенсацій заробітної плати, інших виплат, відшкодування моральної шкоди.

ОСНОВНІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ:

- Конституція України від 28.06.1996;
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971;
- ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000.