Содержание

## Вступление

1. Виды трудовых договоров

1.1Трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный)

1.2 Трудовой договор на определенный срок ( срочный)

1.3 Контракт — особый вид трудового договора

1.4 Трудовой договор о временной работе

1.5Трудовой договор о сезонной работе

1.6 Трудовой договор с трудящимся-эмигрантом

1.7 Трудовой договор о совместительстве

1.8 Трудовой договор о совмещении профессий и должностей

1.9 Трудовой договор о совмещении профессий и должностей

1.10 Трудовой договор с работниками на временное исполнение обязанностей по вакантной должности

1.11 Трудовой договор о надомной работе

1.12 Трудовой договор с государственным служащим

1.13 Трудовой договор с молодым специалистом

1.14 Трудовой договор о работе с физическим лицом

2. Разграничение трудового и гражданско-правовых договоров

Заключение

Список литературы

### Вступление

Сегодня Украина переживает один из самых трудных периодов в своей истории. Нынешняя ситуация на рынке труда во всех регионах страны неспокойна. Бушуют страсти вокруг стремительного роста безработицы. Увеличивается обнищание трудящихся масс, уровень заработной платы не успевает за ростом цен. Не прекращается рост нарушений трудовых прав работников. Несовершенно трудовое законодательство.

Успехи рыночной экономики определяются в конечном итоге человеческим трудом. И здесь во главу угла становится вопрос о форме, виде и содержании трудового договора. Отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании, отражающем реальную экономическую и политическую ситуацию в стране, и прежде всего, на рынке труда.

Большое количество трудовых споров, характеризующее ситуацию сегодня, обусловлено прежде всего экономическими факторами - общим падением производственной деятельности в стране, ростом инфляционных процессов, несовершенством организации оплаты труда в большинстве отраслей народного хозяйства. Но причины такого положения дел нередко кроются и во внеэкономических факторах, которые порой влияют на уровень социальной защищенности трудящихся ничуть не меньше экономических. Среди них – не соответствие норм современного законодательства о труде уровню развития экономики, архаизм и несовершенство действующей правоприменительной практики. Трудовое законодательство все еще несет на себе отпечаток популистской юридической доктрины, характерной для застойного периода в истории трудового законодательства бывшего СССР, когда господствовали монополия государственной собственности и государственных предприятий, преимущественно централизованное регулирование трудовых отношений, многофункциональная правовая деятельность огосударствленных профсоюзов, вмешивающихся без достаточного профессионализма и совершенно безответственно в вопросы управления производством, охрану труда, социальное страхование, разрешение трудовых споров. Все это в условиях рыночных отношений тормозит проведение реформ, направленных на совершенствование социальной и правовой защиты трудящихся, дестабилизирует сложившиеся социально-экономические отношения.

В результате осуществления в последние годы широкого комплекса мер по разгосударствлению и приватизации произошли значительные изменения в отношениях собственности и организационно-правовых формах коммерческой деятельности. Нынешнюю ситуацию характеризуют:

- уменьшение монополии государственной собственности практически во всех сферах народного хозяйства;

- превращение частной собственности в одну из основных форм собственности в украинской экономике;

- многообразие форм собственности;

- становление новых форм хозяйствования, адекватных изменениям в отношениях собственности;

- утверждение новых форм организации экономической деятельности (акционерные общества, товарищества, фермерские хозяйства и т.д.);

- формирование инфраструктуры рынка и механизмов, обслуживающих новые формы собственности., в том числе новых механизмов управления предприятием , учреждением, организацией.

Указанные выше перемены в экономике и, как следствие, в политике Украины не могли не коснуться трудящихся. Рыночная экономика, многообразие форм собственности, экономические и политические веяния требуют поиска новых форм и методов участия работников в управлении предприятием, переосмысления приоритетных направлений деятельности, совершенствования организационной структуры, структуры управления.

Переход Украины к рыночной экономике обусловил глубокие изменения в общественно-трудовых отношениях, которые нуждаются в соответствующем правовом регулировании. Действующее трудовое законодательство, которое в своей основе представлено Кодексом законов о труде (далее КЗоТ) Украины от 10.12.1971г. с последующими изменениями и дополнениями, не всегда способно обеспечить надлежащий уровень регулирования трудовых отношений, что впоследствии негативно отражается на уровне гарантий трудовых прав работников.

Актуальность темы моей работы связана с тем, что трудовые отношения с конкретным работником полностью обусловлены условиями трудового договора, заключенного с этим работником, а условия договора определяются видом трудового договора, который заключается. Действующее законодательство предусматривает достаточно большое разнообразие трудовых договоров, каждый вид отличается своей спецификой. Исследование видов трудовых договоров и отличий трудового договора от гражданско-правового особенно актуально в преддверии принятия нового Трудового кодекса Украины, который должен устранить пробелы в регулировании отдельных видов трудовых договоров и заменить применяемое нами союзное законодательство.

1. Виды трудовых договоров

В законодательстве о труде различают общую правовую модель трудового договора и ее модификации в зависимости от различных критериев: срока, особого характера выполняемой работы, количества выполняемых трудовых функций, порядка возникновения трудовых правоотношений и др.

Статья 21 КЗоТ предусматривает виды трудового договора в зависимости от срока:

1. бессрочный трудовой договор, заключенный на неопределенный срок;
2. на определенный срок, установленный по соглашению сторон;

3)трудовой договор на время выполнения определенной работы.

Трудовым законодательством предусматривается значительная специфика в правовом регулировании отдельных категорий работников. Эти различия касаются особенностей приема на работу, проведения испытательного срока, режима рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, прекращения трудового договора Г.И. Чанышева и Н.Б. Болотина выделяют следующие виды трудовых договоров.

1.Трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный)

2. Трудовой договор на определенный срок (срочный)

3.Контракт — особый вид трудового договора

4 Трудовой договор о временной работе

5.Трудовой договор о сезонной работе

6. Трудовой договор с трудящимся-эмигрантом

7. Трудовой договор о совместительстве

8.Трудовой договор о совмещении профессий и должностей

9.Трудовой договор о совмещении профессий и должностей

10.Трудовой договор с работниками на временное исполнение обязанностей по вакантной должности

11.Трудовой договор о надомной работе

12.Трудовой договор с государственным служащим

13.Трудовой договор с молодым специалистом

14.Трудовой договор о работе с физическим лицом

**1.1 Трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный)**

Трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный) заключается с соблюдением общих положений, предусмотренных трудовым законодательством и прежде всего КЗоТ Украины. Это обычный трудовой договор между работодателем и наемным работником. Он заключается во всех случаях, если законодательством не предусмотрены специальные нормы для конкретного вида работ или категорий работников.

**1.2 Трудовой договор на определенный срок (срочный)**

Законом Украины от 19 января 1995 год внесены изменения в ст. 23 КЗоТ, которыми законодатель четко высказал свою позицию относительно сужения практики повсеместного заключения срочных трудовых договоров.

Срочный трудовой договор может заключаться лишь в случаях, установленных в законодательстве, а также в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера последующей работы, условий ее выполнения или интересов работника. Таким образом, по общему правилу трудовой договор должен заключаться на неопределенное время.

Пленум Верховного Суда Украины в п.7 постановления № 9 от 6 ноября 1992 года (с изм. и доп.) «О практике рассмотрения судами трудовых споров» разъяснил судам, что при заключении трудового договора на определенный срок этот срок устанавливается соглашением сторон и может определяться не только конкретным периодом, но также и наступлением определенного события, например возвращения на работу работницы из отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком; работника, который уволился с работы в связи с призывом на срочную военную или альтернативную (невоенную) службу; избранием депутатом или на выборную должность. Срочный трудовой договор может заключаться для замены временно отсутствующего работника.

В КЗоТ не содержится указания на то, что срочный трудовой договор должен заключаться в письменной форме. Думается, такая норма нужна в законодательстве. Многие трудовые споры возникают по причине неправильного оформления срочных трудовых договоров.

Трудовой договор на время выполнения определений работы является разновидностью срочного трудового договора, однако его прекращение связано с окончанием обусловленной договором работы. Не следует путать данный вид трудового договора с гражданско-правовым договором, связанным с применением труда (отличия будут указаны ниже).

**1.3 Контракт** — **особый вид трудового договора**

Контракт на работу довольно широко применяется в странах с рыночной экономикой. В Украине контракт начал заключаться с руководителями государственных предприятий с 1990 года, когда было принято постановление Совета Министров СССР «О порядке найма и увольнения руководителя государственного союзного предприятия».

Законом Украины от 20 марта 1991 года статья 21 КЗОТ была дополнена третьей частью, в которой контракт определяется как особая форма трудового договора, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения трудового договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон.

Применение контракта вызвало немало правовых вопросов. После первого увлечения этим новым видом трудового договора стало ясно, что контракт несет в себе не столько положительные моменты для работника, сколько отрицательные. Главная социальная опасность для работника заключается в срочном характере контракта. В условиях экономического кризиса в Украине, при повальной остановке предприятий, а стало быть, и отсутствии рабочих мест, эффективность контракта все более стала сомнительной, его принудительное применение ограничивало права работников.

Таким образом, одним из наиболее существенных правовых вопросов стал вопрос о сфере применения контракта. Согласно части 3 статьи 21 КЗоТ первоначально было установлено, что сфера применения контракта определяется законодательством. Неопределенность термина «законодательство» повлекло неоправданно широкое его толкование и, как следствие, — нарушение прав работников.

С момента внесения указанных изменений контракт получил очень широкое применение. Во многих случаях собственники не обращали внимания на предостережение в отношении сферы его применения и заключали контракты с любыми работниками. «Подправлять» ситуацию пришлось Кабинету Министров, который 19 марта 1994 года принял постановление № 170 -«Об упорядочении применения контрактной формы трудового договора», в п. 1 которого установлено, что контрактная форма трудового договора применяется в случаях» прямо предусмотренных действующим законодательством, в отношении работников, которые работают или трудоустраиваются по трудовым договорам на определенный срок или на время выполнения определенной работы. Указанным постановлением утверждено Положение о порядке заключения контрактов при приеме (найме) на работу работников.

В соответствии с Законом Украины от 24 декабря 1999 года в часть третью статьи 21 КЗоТ внесено изменение, согласно которому «Сфера применения контракта определяется законами Украины» Это существенно сузило сферу применения контракта.

Сегодня в Украине определена сфера обязательного применения контракта и сфера применения контракта по соглашению сторон. В первом случае контракт должен быть обязательно заключен, все иные виды трудового договора исключаются, во втором — контракт может быть заключен.

Сфера применения контракта по соглашению сторон регламентируется значительным количеством нормативно-правовых актов. В данном случае работодатель не имеет права требовать от работника заключения контракта. Заключение контракта предусмотрено для работников научно-технической сферы и сферы образования; работников фермерских хозяйств; руководителей предприятий, работников, принимаемых по найму на товарные биржи ; работников предприятий с иностранными инвестициями и некоторых других категорий работников.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Украины № 9 от 6 ноября 1992 года «О практике рассмотрения судами трудовых споров» разъяснил, что собственник или уполномоченный им орган может требовать от работника, который работает по трудовому договору заключения контракта только в том случае, если он относится к категории работников, с которыми согласно законодательству может быть заключен контракт, например, руководители предприятий. Нельзя признать удачной формулировку «может быть заключен». Таким образом, Пленум Верховного Суда Украины ушел от конкретного решения данного вопроса, оставив работника один на один с работодателем.

19 марта 1993 года было принято постановление Кабинета Министров Украины № 203 «О применении контрактной формы трудового договора с руководителем предприятия, находящегося в государственной собственности». Этим постановлением утверждено Положение о порядке заключения контракта с руководителями государственных предприятий.

Контракт как особая форма трудового договора должен быть направлен на обеспечение условий для выявления инициативы и самостоятельности работников, учитывая их индивидуальные способности и профессиональные навыки, повышение взаимоответственности сторон, правовую и социальную защищенность работника. Условия контракта, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором, считаются недействительными. Таким образом, условия контракта могут улучшать положение работника, устанавливать дополнительные выплаты, преимущества, льготы, а также конкретизировать права и обязанности сторон контракта.

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и подписывается работодателем и работником. С согласия работника копия контракта может быть передана профсоюзному или иному органу, уполномоченному работником представлять его интересы для осуществления контроля за соблюдением условий контракта.

Контракт вступает в силу с момента подписания его сторонами и может быть изменен только с их согласия.

Момент возникновения трудовых отношений с работником, с которым заключен контракт, зависит от того, какой категории относится работник.

Контракт — это прежде всего срочный трудовой договор, а срочный трудовой договор может автоматически трансформироваться в договор на неопределенный срок, если трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения. Однако к контракту указанное положение не применяется. Он может быть перезаключен на новый срок только по соглашению сторон, то есть требуются активные юридические действия — подписание контракта.

Как правило, законодательство не устанавливает ни минимальных, ни максимальных сроков для контракта. Вопрос срока решается по соглашению сторон контракта. Но в отношении руководителей государственных предприятий установлено, что контракты могут заключаться сроком от 1 до 5 лет.

Содержанием контракта являются взаимные обязательства сторон. Контракт не должен повторять обязанности должностных инструкций. Тут должны быть выделены основные обязанности, основные результаты, необходимые для предприятия и за которые будет выплачено определенное вознаграждение. В контракте должны обуславливаться режим рабочего времени, в частности, использование гибкого режима труда, продолжительность отпуска работника. Может быть обусловлено испытание и иные формы и последствия оценки трудовой деятельности работника. Обязанностям работника должны соответствовать обязанности собственника, в частности, по материальному обеспечению работника: размеру должностного оклада, соблюдению условий повышения оплаты труда, показателей премирования, показателей и условий вознаграждения по итогам работы за год.

В контракте могут быть определены дополнительные по сравнению с действующим законодательством, льготы и компенсации за счет предприятия. Это может быть дополнительное вознаграждение к ежегодному отпуску; при перезаключении контракта на новый срок; в связи с выходом на пенсию или получением трудового увечья. Могут быть предусмотрены материальные санкции при досрочном прекращении контракта по инициативе сторон без уважительных причин.

Работодатель обязан обеспечивать конфиденциальность условий контракта. Лица, которые по своим служебным обязанностям имеют доступ к информации, зафиксированной в контракте, не вправе ее разглашать.

Следует иметь в виду, что контрактом не могут быть изменены условия труда, установленные императивными правовыми нормами, в частности, о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров и случаев полной материальной ответственности. Последнее следует особо оговорить.

При расторжении контракта по требованию работника вследствие его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту, нарушения работодателем законодательства о труде, неисполнения или ненадлежащего исполнения им обязательств по контракту и другим уважительным причинам — увольнение работника производится согласно ст. 39 КЗоТ Украины.

В случае расторжения контракта по инициативе работодателя по основаниям, установленным в контракте, но не предусмотренным действующим законодательством, увольнение производится по пункту 8 статьи 36 КЗоТ Украины.

За два месяца до окончания срока действия контракта по соглашению сторон он может быть продолжен либо заключен на новый срок.

**1.4 Трудовой договор о временной работе**

Заключается с работниками, которые приняты на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника — до четырех месяцев. В приказе о приеме на работу собственник обязан указаны о временном характере работы. Условия труда временных работников определены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года «Об условиях труда временных рабочих и служащих» в части, не противоречащей законодательству Украины о труде. Для временных работников не предусмотрен испытательный срок, однако они имеют право на отпуск согласно ст. 2 Закона Украины «Об отпусках". В случае, если работник продолжает работать и после истечения срока временной работы, временные трудовой договор автоматически трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок.

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника за три дня.

Для временных работников установлены дополнительные основания прекращения трудового договора:

а)в случае приостановки работы на предприятии, в учреждении, организации на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения работы в них;

б)в случае неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору;

в)в случае неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (п. 6 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года).

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные дни без разрешения профсоюзного комитета предприятия» учреждения, организации, а также к работе в праздничные дни. За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а работа оплачивается в одинарном размере.

**1.5 Трудовой договор о сезонной работе**

Правовое регулирование сезонных работ долгое время осуществлялось Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года. 7 апреля 1998 года Постановлением Кабинета Министров Украины утверждено Положение о порядке организации сезонных работ Список сезонных работ и сезонных отраслей утвержден постановлением Кабинета Министров Украины от 28 марта 1997 года № 278.

Сезонными считаются работы, которые по природным и климатическим условиям выполняются не весь год, а на протяжении определенного периода (сезона), но не более 6 месяцев. С работником, выполняющим сезонные работы, заключается трудовой договор. Оплата труда осуществляется за фактически выполненную работу согласно нормам, расценкам, тарифным ставкам, которые действуют на предприятии, и не может быть ниже минимальной зарплаты при условии выполнения норм труда.

Государственная служба занятости осуществляет направление на сезонные работы граждан, которые обратились в службу за содействием в трудоустройстве. Преимущественное право на участие в сезонных работах имеют граждане, зарегистрированные в качестве безработных. После окончания трудового договора такие граждане имеют право на перерегистрацию в службе занятости.

**1.6 Трудовой договор с трудящимся- эмигрантом**

**В** связи с активными миграционными процессами, деятельностью совместных предприятий довольно широкое распространение получила практика заключения трудовых договоров с иностранными гражданами.

При трудоустройстве иностранных граждан следует иметь в виду следующее. Согласно ст. 2 Закона Украины «О правовом статусе иностранцев» иностранцы имеют такие же права и свободы инесут те же обязанности, что и граждане Украины, если иное не предусмотрено Конституцией и иными законами Украины, а также международными договорами Украины

Порядок оформления иностранцам и лицам без гражданства разрешения на трудоустройство, утвержденный постановлением Кабинета Министров Украины от 1 ноября 1099 года № 2028 , предусматривает что разрешение на трудоустройство оформляется иностранному гражданину или лицу без гражданства, который намерен заниматься в Украине трудовой деятельностью, при условии, что в стране (регионе) отсутствуют работники, которые могут выполнять этот вид работы, либо имеются достаточные обоснования целесообразности использования труда иностранных специалистов, если иное не предусмотрено международными договорами Украины. Разрешение выдается Государственным центром занятости Министерства труда и социальной политики Украины или по его поручению областными центрами занятости.

Это положение распространяется также на иностранных граждан, которые будут проходить профессиональное обучение или повышать квалификацию с привлечением их к работе (стажировке), направленных заграничными работодателями в Украину для выполнения определенного объема работ или услуг на основе контрактов, заключенных между украинскими и иностранными субъектами хозяйственной деятельности. Разрешение на трудоустройство является основанием для выдачи иностранному гражданину визы на въезд в Украину,.

Разрешение на трудоустройство не требуется иностранным гражданам, которые постоянно проживают ' в Украине, и иным иностранным гражданам в случаях, предусмотренных законами и международными договорами Украины.

Разрешение, как правило, выдается на один год. Оно может быть продлено, но максимальный срок беспрерывного пребывания иностранца в Украине на основании разрешения на трудоустройство не может превышать 4 года. После перерыва не менее 6 месяцев процедура может быть повторена.

Работодатель в течение 3-х дней с момента начал» и прекращения работы иностранцем обязан письменно сообщить об этом в Республиканский центр занятости о рамках СНГ государствами был заключен ряд соглашений по вопросам трудового и социального обеспечения. Так, 15 апреля 1994 года 12 государств-участков, в том числе Украина, подписали Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-эмигрантов. Соглашением предусмотрено, что порядок трудоустройства работников-эмигрантов, которые постоянно проживают на территории стороны выезда и на законных основаниях занимаются оплачиваемой деятельностью в стране трудоустройства, устанавливает Сторона трудоустройства, исходя из действующего на ее территории законодательства. При этом каждая из сторон признает (без. легализации) дипломы, свидетельства об образовании, документы о присвоении званий, разряда, квалификации и другие необходимые документы и заверенный в установленном порядке на территории стороны выезда перевод их на государственный язык или на русский язык.

Трудовая деятельность работника оформляется трудовым договором (контрактом), который вручается работнику до выезда на работу. В трудовом договоре (контракте) должны содержаться все основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о содержании работы, условия труда и его оплаты, продолжительность рабочего дня и отдыха, условия проживания, а также срок действия трудового договора, условия его расторжения, порядок возмещения транспортных расходов. Если трудовой договор расторгнут в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия (учреждения, организации), сокращением численности или штата работников, то на работника-мигранта распространяются все льготы и компенсации в соответствии с законодательством Стороны трудоустройства. В таком случае работник подлежит возвращению в Сторону выезда за счет средств работодателя. Трудовой договор (контракт) не может передаваться т одного работодателя (нанимателя) к другому.

В случае окончательного выезда трудящегося-эмигранта из Стороны трудоустройства работодатель (наниматель) выдает ему справку или иной документ, который содержит сведения о продолжительности работы и за. работной плате помесячно.

В случае смерти работника работодатель (наниматель) организовывает перевозку тела и личного имущества умершего на территорию Стороны выезда, несет все связанные с этим затраты, информирует дипломатическое или консульское представительство этой Стороны с представлением материалов о факте смерти

Подобного рода двусторонние соглашения были заключены Украиной с Российской Федерацией, Республикой Беларусь, Республикой Молдова и другими государствами.

**1.7 Трудовой договор о совместительстве**

Согласно ч. 2 ст. 21 КЗоТ работник имеет право реализовать свои способности к производительному и творческому труду путем заключения трудового договора на одном или одновременно на нескольких предприятиях, в учреждениях, организациях, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором или соглашением сторон.

Совместительством считается выполнение работником, кроме своей основной работы, другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том же ил0 на другом предприятии, в учреждении, организации либо у гражданина (предпринимателя, частного лица) по найму.

Правовое регулирование работы по совместительству на государственных предприятиях осуществляется постановлением Кабинета Министров Украины от 3 июля 1993 года № 245 «О работе по совместительству работников государственных предприятий, организаций» , также Положением об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций, утвержденным приказом Министерства труда Украины, Министерства юстиции Украины, Министерства финансов Украины от 28 июня 1993 года. Новый правовой режим работы по совместительству больше отвечает рыночным отношениям и значительно расширяет права участников трудовых отношений.

Для работы по совместительству согласия собственника по основному месту работы теперь не требуется. Вместе с тем руководители государственных предприятий, учреждений и организаций совместно с профсоюзным комитетом могут устанавливать ограничения на совместительство для работников отдельных профессий и должностей, занятых на тяжелых, вредных и опасных работах, дополнительная работа которых может привести к неблагоприятным последствиям для состояния их здоровья и безопасности производства. Ограничения распространяются также на лиц до 18 лет и беременных женщин. Не имеют права работать по совместительству руководители государственных предприятий, их заместители, руководители структурных подразделений государственных предприятий, их заместители, за исключением научной, преподавательской и творческой деятельности.

При найме на работу по совместительству на другое предприятие, в учреждение, организацию работник обязан предъявить собственнику или уполномоченному им органу паспорт. При приеме на работу, требующую специальных знаний, собственник или уполномоченный им 'орган имеет право требовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке. Оплата труда совместителей осуществляется за фактически выполненную работу. По общему правилу поденная за работу по совместительству заработная плата 'Учитывается при исчислении среднего заработка по основной работе. Однако из этого правила есть исключил. Так, заработная плата на всех местах работы учитывается при исчислении среднего заработка учителям и преподавателям всех учебно-образоватёльных и высших учебных заведений, педагогическим работникам учебно-воспитательных заведений; медицинским и фармацевтическим работникам; сестрам милосердия обществ Красного Креста и Красного Полумесяца Украины.

До недавнего времени в законодательстве не былоограничений в отношении норм рабочего времени приработе по совместительству. Однако постановлением Кабинета Министров Украины и Национального банка Украины от 31 августа 1996 года № 1033 «О мерах попривлечению дополнительных поступлений в бюджет и повышению эффективности расходования бюджетных средств для обеспечения финансирования социальных выплат населению» изложен в новой редакции п. 2 постановления Кабинета Министров Украины от 3 апреля 1993 года «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций». Предусмотрено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

Отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы на общих основаниях. В соответствии со ст. 10 Закона Украины «Об отпусках» ежегодные отпуска полной продолжительности до окончания шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы на данном предприятии по желанию работника предоставляются в том числе совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы. Отпуск на работе по совместительству также оплачивается.

Увольнение с работы по совместительству производится по основаниям, предусмотренным КЗоТ Украины, а также в случае принятия работника, не являющегося совместителем, или установления ограничения совместительства в связи с особыми условиями и режимом труда без выплаты выходного пособия (п. 8 Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций.) Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству может осуществляться по желанию работника по месту основной работы.

Согласно действующему законодательству основной работой считается та работа, где хранится трудовая книжка работника. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся только по месту основной работы (п. 1. 1 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях й организациях).

В Приложении к Положению об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций содержится Перечень работ, которые не считаются совместительством. К ним относятся литературная работа, которая оплачивается из фонда авторского гонорара; техническая, медицинская, бухгалтерская и иная экспертиза с разовой оплатой труда; педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 240 часов в год; работа без занятия штатной должности на том же предприятии; другая работа, которая выполняется в том случае, когда на основной работе работник работает неполный рабочий день и в соответствии с этим получает неполный оклад (ставку), если оплата его труда по основной и другой работе не превышает полного оклада (ставки) по основному месту работы, и другие.

Не является совместительством работа, выполняемая по гражданско-правовым договорам поручения, подряда, а также работа по трудовому договору лиц, которые совмещают ее с дневной формой обучения (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда Украины «0 практике применения судами законодательства об оплате труда» от 24 декабря 1999 г. № 13 ).

**1.8 Трудовой договор о совмещении профессий и должностей**

Отсовместительства следует отличать совмещение профессий и должностей, под которым понимается форма организации труда, при которой работник с его согласия в течение рабочего дня или рабочей смены наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет дополнительную работу подругой профессии или должности на том же предприятии, в учреждении, организации, за что получает соответствующую оплату. К совмещению приравнивается выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, временная нетрудоспособность, служебная командировка) без освобождения от своей основной работы.

Совмещение отличается от совместительства тем, что совмещаемая работа выполняется в рамках одного трудового договора, в пределах рабочего времени, отведенного для этого, и на том же самом предприятии, в учреждении, организации. Имеются отличия и в оплате. Согласно ч. 2 ст. 105 КЗоТ размер доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается на условиях, предусмотренных в коллективном договоре. Вместе с тем в п. 5 постановления Кабинета Министров Украины и Национального банка Украины от 31 августа 1996 года № 1033 «О мерах по привлечению дополнительных поступлений в бюджет и повышению эффективности расходования бюджетных средств для обеспечения финансирования социальных выплат населению» установлено, что на период погашения задолженности по заработной плате работникам бюджетных учреждений, которым условия оплаты труда утверждены постановлением Кабинета Министров Украины от 29 мая 1996 года № 565 «Об упорядочении условий оплаты труда работников отдельных отраслей бюджетной сферы» , доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и совмещение профессий осуществляются в размере до 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки). Эти ограничений сохранены ина 2006 год постановлением Кабинета Министров Украины от 12 января 2005 г. №31 «О повышении **э**ффективности расходования бюджетных средств в 2006 году».

Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам должностным окладам работников объединений, предприятий, организаций, имеющих межотраслевой характер, устанавливается Генеральным соглашением. Так, генеральное соглашение между Кабинетом Министров Украины, Конфедерацией работодателей Украины профсоюзными объединениями Украины на 2005 - 2006 годы доплаты одному работнику за совмещение профессий (должностей) максимальными размерами не ограничивает и определяет их наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам совмещающих работников. За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться в условиях нормативной численности работников. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника предусмотрена доплата до 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника .

**1.9 Трудовой договор о временном заместительстве**

Порядок оформления и оплаты труда временных заместителей регулируется Разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.65 г. № 30/39 \*0 порядке оплаты временного заместительства» (с изменениями от 11.12.86г.). Необходимо издать приказ о заместительстве. Если речь идет о заместительстве Руководителя предприятия, то штатным заместителем считается первый заместитель руководителя, например, главный инженер. В таком случае обязанность первого заместителя замещать руководителя предусматривалась в локальных нормативно-правовых актах — уставе предприятия, должностной инструкции. Штатный заместитель не получает дополнительной оплаты при заместительстве своего непосредственного руководителя. Это касается всех иных работников, то они имеют право на получение с первого дня заместительства разницы между их фактическим окладом и окладом работника, которого замещают. Премии начисляются на оклад замещаемого работника без персональной надбавки (если она предусматривалась). В случаях, когда зарплата заместителя за указанный- период с учетом разницы в окладах и премии будет меньше его среднего заработка по основной должности, за ним сохраняется прежний средний заработок.

**1.10 Трудовой договор с работниками на временное исполнение обязанностей по вакантной должности**

По общему правилу временное исполнение обязанностей по вакантной должности не разрешается. Это возможно лишь в отношении должности, назначение на которую или заключение контракта по которой производится вышестоящим органом управления. Кроме этого, временное исполнение обязанностей ограничивается определенным сроком. Руководитель предприятия обязан в срок не позднее одного месяца со дня принятия работника представить в вышестоящий орган все необходимые документы для его назначения на должность, а этот орган в месячный срок должен рассмотреть документы и принять решение. В случае не утверждения в должности временно исполняющему обязанности работнику должна быть предоставлена другая работа с учетом его квалификации. При отсутствии такой работы либо при отказе работника от предложенной работы он увольняется согласно законодательству (в частности, по соглашению сторон, по сокращению штатов, по собственному желанию и т.п.).

**1.11 Трудовой договор о надомной работе**

Надомником считается лицо, заключившее трудовой договор с собственником о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых собственником, либо приобретаемых за счет средств собственника. На надомников распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, установленных Положением об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 года № 275/17-99 . Труд надомников регулируется также коллективным и трудовыми договором.

Преимущественное право на заключение трудового оговора о работе на дому предоставляется: женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет; инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход За инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях; лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах и местностях, имеющих свободные трудовые ресурсы).

Трудовой договор о работе на дому заключается, как правило, в письменной форме. В трудовом договоре с надомником должны быть наиболее полно изложены как основные, так и дополнительные условия, определяющие взаимные обязательства сторон. Прием на работу в качестве надомника оформляется приказом (распоряжением) собственника или уполномоченного им органа. На надомников, ранее не работавших в общественном производстве, заводятся трудовые книжки после сдачи ими первого выполненного задания. В таком же порядке вносятся записи в трудовые книжки тех надомников, которые имеют эти книжки. Оплата труда надомников производится по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую установленным требованиям к ее качеству.

**1.12 Трудовой договор с государственным служащим**

Имеются определенные особенности заключения трудового договора с государственным служащим. В частности, Законом Украины «О государственной службе» установлены некоторые ограничения при приеме на государственную службу. Не могут быть избраны или назначены на должность в государственном органе и его аппарате лица, признанные недееспособными, имеющие судимость, не совместимую с занятием должности; близкие родственники и свояки на должностях которые являются непосредственно подведомственны! ми или подчиненными одна другой.

Лицо, которое претендует на занятие должности государственного служащего третьей — седьмой категорий, должно подать по месту будущей службы сведения о доходах, в том числе и заграницей, в отношении себя и членов своей семьи. Лицо, которое претендует на занятие должности государственного служащего первой и второй категорий, должно подать также сведения о принадлежащем ему и членам его семьи недвижимом и ценном движимом имуществе, вкладах в банках и ценных бумагах.

Принятие на государственную службу на должности третьей — седьмой категорий осуществляется на конкурсной основе. Согласно Положению о порядке проведения конкурса при приеме на работу в органы государственной исполнительной власти , по конкурсу замещаются вакантные должности государственных служащих в Администрации Президента Украины, в аппаратах Кабинета Министров Украины, министерств, иных центральных органов государственной исполнительной власти и местных государственных администраций, кроме должностей, для которых установлен иной порядок, должностей по совместительству, должностей технического и обслуживающего персонала.

Решением руководителя органа государственной исполнительной власти создается конкурсная комиссия. Вся информация о конкурсе, профессиональных и квалификационных требованиях к кандидатам на должности обнародуется за месяц до установленной даты. На основании изучения представленных документов, рефератов, собеседований комиссия принимает решение в отношении каждого участника конкурса путем голосования. Голосование проводится на закрытом заседании. По результатам конкурса комиссия готовит предложения для руководителя о приеме на работу. Решение конкурсной комиссии имеет рекомендательное значение, оно может быть основанием для заключения руководителем трудового договора кандидатом. Окончательное решение принимает руководитель государственного органа. С целью приобретения практического опыта, проверки профессионального уровня и деловых качеств работ-яков, претендующих на должность государственного служащего, может проводиться их стажировка в соответствующем государственном органе сроком до двух месяцев. В этом случае заключается договор о стажировке. Это разновидность ученического трудового договора. Целью его является освоение работником работы до определенной должности с дальнейшим использованием его на такого рода должностях. Стажировку могут проходить как лица, которые впервые претендуют на должность, так и государственные служащие, желающие занять более высокую должность. Выбор кандидата на стажировку производится по инициативе органа, в котором должна происходить стажировка. При этом необходимо письменное заявление самого стажера и согласие соответствующих руководителей по месту его стажировки и основной работы. Работники, достигшие пенсионного возраста, к стажировке не привлекаются.

Зачисление на стажировку, ее срок и порядок прохождения оформляются приказом руководителя государственного органа, в котором проводится стажировка. Во время прохождения стажировки работник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка государственного органа, в котором он проходит стажировку. Стажировка работника производится с отрывом от основной работы. За работником сохраняются его должность и заработная плата по основному месту работы. Стажеру по основному месту работы возмещаются расходы на проезд к месту стажировки и обратно суточные за время нахождения в дороге и найму жилья. На период стажировки за стажером закрепляется государственный служащий, ответственный за стажировку.

Государственный служащий после успешного окончания стажировки может быть переведен на должность по решению руководителя соответствующего государственного органа без конкурсного отбора (см. Положение о порядке стажировки в государственных органах утвержденное постановлением Кабинета Министров Ук' раины от 1 декабря 1994 года).

Для государственных служащих при принятии на государственную службу может устанавливаться испытание сроком до шести месяцев.

Принятие на государственную службу, продвижение по ней служащих производятся в соответствии с категориями должностей, а также рангов, которые им присваиваются. Законом Украины «О государственной службе» предусмотрены семь категорий и пятнадцать рангов. При принятии на службу служащему присваиваете» ранг в пределах соответствующей категории должностей. Для присвоения очередного ранга в пределах соответствующей категории должностей государственный служащий обязан успешно отработать на занимаемой должности два года.

**1.13 Трудовой договор** с **молодым специалистом**

Регулируется рядом нормативно-правовых актов, принятых в Украине в последние годы. Указом Президента Украины «О мерах по реформированию системы подготовки специалистов и трудоустройства выпускников высших учебных заведений» от 23 января 1996 года № 77/96 в редакции Указа от 16 мая 1996 года № 342/96 . установлены три способа финансового обеспечения подготовки специалистов высшими учебными заведениями:

1. по государственному заказу (за счет средств Государственного бюджета Украины, республиканскогобюджета Автономной Республики Крым и местных бюджетов);
2. за счет средств юридических и физических лиц;
3. за счет собственных средств учащегося. в соответствии с источником финансирования

В зависимости от этого определяется сектор народного хозяйства, где молодой специалист будет трудоустроен. Лица, которые обучались за государственный счет, заключают с администрацией вуза соглашение, по которому они обязуются по окончания обучения и получения соответствующей квалификации отработать в государственном секторе народного хозяйства не менее трех лет.

Порядок трудоустройства выпускников, которые обучались за счет средств соответствующих юридических физических лиц, определяется соглашением между ними**.**

Выпускники, которые обучались на собственные средства, вправе выбирать место трудоустройства по собственному желанию.

Трудоустройство молодых специалистов осуществляется на основании Положения о содействии в трудоустройстве выпускников государственных высших учебных и профессиональных учебно-воспитательных заведений Украины, утвержденного приказом Минобразования Украины от 23.03.94 года № 79.

Постановлением Кабинета Министров от 22 августа 1996 года № 992 . утвержден Порядок трудоустройства выпускников высших учебных заведений, подготовка которых осуществлялась по государственному заказу Выпускники высших учебных заведений, которым присвоена квалификация специалиста с высшим образованием разных образовательно-квалификационных уровней и которые трудоустроены на основании направления на работу, считаются молодыми специалистами на протяжении трех лет, а выпускники профессионального учебно-воспитательного заведения — двух лет, с момента заключения ими трудового договора с заказчиком. Время обучения интернатуре в этот период не включается. Руководители высших учебных заведений после зачисления на обучение по госзаказу заключают с ними соглашая по специальной форме. Выпускники, которые заключили такое соглашение, обязаны отработать по месту начения не менее трех лет.

Расторжение соглашения допускается по причинам: установление инвалидности I группы, вследствие чего выпускник не может выйти на работу по назначению; установление инвалидности 1 или II группы у супруга выпускника, одного из родителей (или лиц, их заменяющих); если выпускник- беременная женщина, мать или отец, имеющие ребенкав возрасте до 3-х лет, или ребенка, который согласно медицинскому заключению нуждается в уходе (до достижения им шестилетнего возраста); одинокая мать илиотец, которые имеют ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида; прохождение мужем (женой) военной службы (кроме срочной), в том числе по контракту и службы в органах внутренних дел вне места расположения заказчика; поступление в высшие учебные заведения III — IV уровней аккредитации для выпускников учебных заведений I — II уровней аккредитации,

Выпускники трудоустраиваются на места, доведенные до вуза по госзаказу. Руководство вуза не позже чем за год до окончания обучения предлагает выпускнику должность в соответствии с заключенным соглашением. При этом оформляется карточка трудоустройства выпускника. Заказчик (министерство, областные госадминистрации, государственные организации и учреждения) за два месяца до окончания обучения должны подтвердить вузу достоверность мест для трудоустройства. Выпускнику после окончания высшего учебного заведения вручается диплом об его окончании, направление на работу и выдаются причитающиеся выпускнику средства, которые перечислены вузу заказчиком. Направление на работу является основанием для заключения трудового договора между молодым специалистом и заказчиком.

Выпускнику, который выразил желание трудоустроиться самостоятельно (в случае, если с ним не заключен целевой договор), по его письменной просьбе выдается справка о возможности самостоятельного трудоустройства. Такая же справка выдается в случае, если учебное заведение не решило вопрос о трудоустройстве выпускника.

Молодой специалист обязан прибыть к месту назначения в срок, определенный в направлении на работу. В случае неприбытия молодого специалиста по направлению или отказа без уважительной причины принять к работе по назначению, увольнения его по инициативе администрации за нарушение трудовой дисциплины, увольнения по собственному желанию в течение трех лет выпускник обязан возместить в установленном порядке в государственный бюджет стоимость обучения и компенсировать заказчику все расходы.

Положение об обязанности выпускника возместить в Государственный бюджет стоимость его обучения вызывает возражение. Эта норма установлена подзаконными нормативно-правовыми актами, в то время как в ст. 53 Конституции Украины установлено, что государство обеспечивает доступность и бесплатность профессионально-технического и высшего обучения в государственных и коммунальных учебных заведениях. Надо полагать, эта норма продержится до очередного конституционного обращения граждан и решения Конституционного Суда, которым такая норма, следует ожидать, будет признана неконституционной. В данном случае имеет место публично-правовой характер общественных отношений, в которых государство выполняет конституционную обязанность по бесплатному обучению. Стипендиальные выплаты носят характер социальной поддержки студентов со стороны государства и являются, по сути, своеобразными социальными пособиями, которые предоставляются студентам на проживание. Размеры их чрезвычайно низки. В данном случае должен применяться принцип бесповоротности таких выплат.

В условиях экономического кризиса, банкротства и не функционирования значительного числа предприятий, легальной и скрытой безработицы, а также угрожающих процессов сокращения численности населения и падения уровня рождаемости в Украине недопустимо переводить все отношения в сфере образования в русло гражданско-правовых договоров. В данном случае субъекты явно не равны.

Иную правовую природу имеют отношения лица, проходившего обучение по договору с юридическими и физическими лицами, за счет денежных средств послед, них. Эти отношения имеют цивилистическую природу и в случае нарушения выпускником условий договора сумма причиненного ущерба должна быть возмещена, Должны быть также возмещены транспортные и компенсационные расходы, затраченные организациями и физическими лицами для проезда молодого специалиста к месту работы, если выпускник не прибыл без уважительных причин.

Выпускнику, которому отказано в приеме на работу после прибытия к месту назначения, заказчик компенсирует затраты, связанные с переездом выпускника и членов его семьи как до места назначения, так и с возвращением к месту постоянного жительства (если он был направлен в другую местность) соответственно с определенными в соглашении условиями.

Молодым специалистам, которые получили направление на работу, предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней с выплатой пособия в размере месячной стипендии за счет заказчика. На них распространяются все социальные льготы, предусмотренные коллективным договором предприятия. Предоставление жилья определяется соглашением и действующим законодательством.

**1.14 Трудовой договор о работе с физическим лицом**

Трудовой договор наемного работника с предпринимателем, не обладающим правами юридического лица либо отдельным гражданином подлежит регистрации в недельный срок с момента фактического допуска работника к работе в государственной службе занятости по месту проживания работодателя .

Трудовые книжки на таких работников не ведутся, работа подтверждается справкой государственного фонда занятости и справкой об уплате взносов на социальное страхование — в Фонд государственного социального страхования и Пенсионный фонд Украины.

Трудовой договор о работе с физическим лицом является обычным трудовым договором, который, как правило, заключается на неопределенный срок. На таких работников распространяется трудовое законодательство. Наниматель обязан соблюдать все гарантии, предусмотренные законодательством в отношении наемных работников: не превышать норму рабочего времени, установленную в статье 50 КЗоТ — 40 часов в неделю; гарантировать сокращенное рабочее время накануне выходных и праздничных дней; оплата труда должна быть не менее размера минимальной заработной платы; предоставлять выходные дни и оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней; выплачивать страховые взносы за работника в фонды социального обеспечения.

**2. Разграничение трудового договора и гражданско-правовых договоров**

трудовой совместительство должность работа

Отличия трудового договора от гражданско-правового приведем в таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Основание** | **Трудовой договор** | **Гражданско-правовой договор** |
| Предмет | Процесс труда | Результат труда или задание одноразового характера |
|  | Включается в штат, обязан выполнять ПВТР |  |
| По регламентации процесса труда | Регламентация правовыми нормами, в том числе локальными | Правом не регламентируется и осуществляется самостоятельно на усмотрение лица |
| По оплате труда | Не ниже мин, установлена структура оплата труда, нормы оплаты при отклонении от обычных условий труда, правила индексации и компенсации за задержку зарплаты | Устанавливается соглашением сторон |
| По социальной природе | Работодатель обязан не только использовать труд работника, но обеспечить ему установленные законодательством гарантии и компенсации, льготы (отпуск, гарантийные и компенсационные выплаты, возмещение вреда здоровью) | Социальная деятельность исчерпывается обязанностью собственника оплатить взносы на социальное страхование |
| По дисциплинарной власти раб-ля | Может привлечь работника к дисциплинарной ответственности | Вообще не применим институт дисциплина труда, имущественный ущерб взыскивается в судебном порядке |
| По порядку заключения | Детально регламентировано труд законодательством | На принципах добровольности и равенства сторон |
| По сроку | Как правило бессрочно | На определенный срок |

**Заключение**

Анализ научной литературы по проблемам трудового права даёт основания для утверждения, что перечень видов трудовых договоров, закреплённый действующим законодательством необходимо изменить в связи с изменениями в законодательстве Украины и стремлением привести национальное законодательство по защите трудовых прав граждан в соответствие с международными стандартами.

Можно выделить следующие предложения по усовершенствованию действующего законодательства, которые, по нашему мнению, должны быть использованы и являются абсолютно обоснованными. Эти предложения можно разделить на такие группы:

1. Необходимо законодательно закрепить перечень случаев, когда возможно заключение срочного трудового договора, тем самым лишив работодателя возможности манипулировать работником.
2. В КЗоТ (Трудовой кодекс) необходимо отдельно внести статью «Виды трудовых договоров», где перечислить все возможные варианты.
3. Необходимо вместо старых союзных норм принять украинские правовые акты, отвечающие современным требованиям.

Особо хотелось бы остановиться на разграничении трудового и гражданско-правового договора. На сегодня это один из самых актуальных вопросов. Ведь работодатели всячески пытаются перевести работников в рамки гражданско-правовых отношений и тем самым лишить их гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Задача современной юриспруденции – сохранить трудовые отношения, обеспечить работнику защиту от работодателя. Именно поэтому, необходимо усилить государственный контроль за работодателями, применяющими гражданско-правовые договора и ввести ответственность за подмену трудовых договоров гражданско-правовыми.

**Список литературы**

1. Конституція України: Офіц. видання. ─ К.: Концерн „Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. ─104с.
2. Кодекс законів про працю України: Офіц. видання. ─ К.: Концерн „Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. ─ 160с.
3. Закон УССР "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Украинской ССР при переходе республики к рыночной экономике" от 20.03.1991// Відомості Верховної Ради УРСР, 1991, N 23 (04.06.91), ст. 267
4. Закон України “Про освіту” від 23.05.1991р. // Відомості Верховної Ради України. ─ 1996. ─ №21. ─ Ст.84
5. Закон України “Про товарну біржу” від 10.12.1991р. // Відомості Верховної Ради України ─1992. ─ №10. ─ Ст.139
6. Закон Украины "Об иностранных инвестициях" 13.03.1992 // Голос України, 1992, 04, 25.04.92 N 77
7. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993р. // Урядовий кур’єр. ─ 1994. ─ №3
8. Закон Украины "О правовом статусе иностранцев и лиц без гражданства" 04.02.1994 // Відомості Верховної Ради України, 1994, N 23 (07.06.94), ст. 161
9. Закон Украины "О внесении изменений и дополнений, касающихся трудового договора, в Кодекс законов о труде Украины" 19.01.1995//Відомості Верховної Ради України, 1995, N 5 (31.01.95), ст. 30
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996р. // Відомості Верховної Ради України. ─ 1997. ─ №2. ─ Ст.4
11. Закон Украины «О внесении изменений в часть третью статьи 21 КЗоТ «О сфере применения контракта» от 24 декабря 1999 года //Урядовий кур'ер. — 2000 р. — 13 січня.— №5.
12. Закон Украины "О фермерском хозяйстве" 19.06.2003 //Офіційний вісник України, 2003, N 29 (01.08.2003), ст. 1438
13. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года «Об условиях труда временных рабочих и служащих» // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1974, — № 40Ст. 662
14. Указ Президента Украины «О мерах по реформированию системы подготовки специалистов и трудоустройства выпускников высших учебных заведений» от 23 января 1996 года № 77/96 в редакции Указа от 16 мая 1996 года № 342/96 //Урядовий кур'ер. — 1996. — 25 с1чня
15. Постановление Совета Министров СССР «О порядке найма и увольнения руководителя государственного союзного предприятия»
16. Постановление Кабинета Министров Украины № 203 «О применении контрактной формы трудового договора с руководителем предприятия, находящегося в государственной собственности» от 19 марта 1993 года //ЗП України . — 1993. — № 6. — Ст. 121.
17. Постановление Кабинета Министров Украины «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций от 3 апреля 1993 года//ЗП України . — 1993. — № 8. — Ст. 111.
18. Постановление Кабинета Министров Украины № 245 «О работе по совместительству работников государственных предприятий, организаций» от 3 июля 1993 года //ЗП .— України.- 1993.— № 9.— Ст. 184)
19. Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса при приеме на работу в органы государственной исполнительной власти» от 20 декабря 1993 года // ЗП Украины. — 1994. — № 4. — ст. 101
20. Постановление Кабинета Министров № 170 -«Об упорядочении применения контрактной формы трудового договора» от 19 марта 1994 года /ЗП України . — 1994.— № 7.— Ст. 172
21. Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении Положения о порядке стажировки в государственных органах» от 1 декабря 1994 года/ЗП України . — 1994.— № 12.— Ст. 112
22. Постановление Кабинета Министров Украины № 565 «Об упорядочении условий оплаты труда работников отдельных отраслей бюджетной сферы» от 29 мая 1996 года /ЗП України . — 1996.— № 7.— Ст. 142
23. Постановлением Кабинета Министров № 992 «Об утверждении Порядка трудоустройства выпускников высших учебных заведений подготовка которых осуществлялась по государственному заказу от 22 августа 1996 года (ЗП Украши. — 1996. — № 17. — Ст. 460).
24. Постановление Кабинета Министров Украины и Национального банка Украины № 1033 от 31 августа 1996 года «О мерах попривлечению дополнительных поступлений в бюджет и повышению эффективности расходования бюджетных средств для обеспечения финансирования социальных выплат населению» /ЗП України . — 1996.— № 9.— Ст. 178
25. Постановление Кабинета Министров Украины № 278 « Об утверждении Списка сезонных работ и сезонных отраслей» от 28 марта 1997 года // Праця і зарплата. — 1997. — № 7
26. Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении «Положения о порядке организации сезонных работ» от 7 апреля 1998 года //Урядовий кур'ер. — 1998. — №№ 85-86
27. Постановление Кабинета Министров Украины № 2028 "Об утверждении Порядка оформления иностранцам и лицам без гражданства разрешения на трудоустройство в Украине" от 1 ноября 1999 года // Урядовийкур'ер. — 1999.— №230.-45 грудня
28. Постановление Кабинета Министров Украины №31 «О повышении **э**ффективности расходования бюджетных средств в 2006 году» от 12 января 2005 г. // Урядовийкур'ер. — 2005.— №20.-15 січня
29. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС № 275/17-99 «Об утверждении «Положения об условиях труда надомников» от 29 сентября 1981 года //Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1982.— № 6.
30. Приказ Министерства труда Украины, Министерства юстиции Украины, Министерства финансов Украины "Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций" от 28 июня 1993 года /Урядовий кур'єр, 1993, 08, 14.08.93 N 123
31. Приказ Министерства образования Украины № 79 "Об утверждении Положения о содействии в трудоустройстве выпускников государственных высших учебных и профессиональных учебно-воспитательных заведений Украины" от 23.03.1994 года (с изм., внесен. приказом от 09.12.96 года № 379) //Информационный бюллетень Украинского государственного центра правовой информации. — 1994. — № 14.
32. Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях й организациях, утвержденной приказом Минтруда Украины, Минюста Украины, Минсоцзащиты Украины от 29 июля 1993 года № 58 (с изменениями, внесенными приказом от 26 марта 1996 года № 29).
33. Разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.12.65 г. № 30/39 «0 порядке оплаты временного заместительства» (с изменениями от 11.12.86г.) /
34. Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Украины, Конфедерацией работодателей Украины профсоюзными объединениями Украины на 2005 - 2006 годы / Праця і зарплата.— 2006.— №23 (вересень
35. Постановление Пленума Верховного Суда Украины № 9 О практике рассмотрения судами трудовых споров" от 6 ноября 1992 года (с изм. и доп.) //Українська інвестиційна газета, 2006, 09, № 35
36. Постановление Пленума Верховного Суда Украины «0 практике применения судами законодательства об оплате труда» от 24 декабря 1999 г. № 13 //Праця і зарплата.—2000.— № 13).
37. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. ─ Х.: Фірма „Консум”, 1998. ─ 480с.
38. Трудовое право Украины: Учеб. / Под ред. Болотиной Н.Б., Чанышевой Г.И. ─ Х.: „Одиссей”, 2002. ─ 512с.
39. Трудовое право Украины: Учеб. / Под ред. Болотиной Н.Б., Чанышевой Г.И. ─ Х.: „Одиссей”, 2002. ─ 512с.