Донецкий институт внутренних дел

МВД Украины

Контракт как особая форма коллективного договора

Курсовая работа по курсу

«Трудовое право Украины»

слушателя \_\_\_\_ факультета

2 уч.гр. л-та милиции

Рыщенко Е.В.

Зачетная книжка №4904

г. Донецк 2001г.

Содержание

Введение

Понятие трудового контракта

Содержание трудового контракта

Порядок расторжения трудового контракта

Введени ие

Начиная с 24 августа 1991 года наша страна обрела независимость и стала самостоятельным независимым государством - Украина. С этого периода наша страна начала строить демократическое, правовое государство. Как известно, правовое государство это наиболее демократическое, открытое цивилизованное государство, в котором осуществление власти основывается на господстве права, верховенстве законов; личность находится под высокой, надежной защитой, где существуют их взаимные обязанности и ответственность; обеспечен надежный механизм осуществления системы права; четко соблюдается принцип «разделения власти», учитываются международные стандарты по защите прав и законных интересов личности, а также других сферах человеческой деятельности; обеспечивается плюрализм мнений и гласность, уважительное отношение к достижениям прошлых поколений; устраняется варварское использование природных ресурсов и создаются условия для прогрессивного развития будущих поколений.

Основным законом государства, закрепляющим основы его общественно-экономического строя, правовой статус граждан, формы правления и государственного устройства, порядок, принципы формирования, организации, компетенцию органов власти и правления, судебных органов является конституция Украины. Именно в конституции закреплены основные права, свободы и обязанности человека и гражданина, а в частности и право на труд. Статья 43 конституции Украины гласит:

Каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно избирает или на который свободно соглашается.

Государство создает условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-тех­нического обучения, подготовки кадров в соответствии с общественными потребностями.

Использование принудительного труда запрещается. Не считается при­нудительным трудом военная или альтернативная (невоенная) служба, а также работа или служба, выполняемая лицам по приговору или иному решению суда либо в соответствии с законом о военном и о чрезвычайном положении.

Каждый имеет право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, на заработную плату не ниже той, которая определена законом.

Использование труда женщин и несовершеннолетних на опасных для их здоровья работах запрещается.

Гражданам гарантируется защита от незаконного увольнения. Право на своевременное получение вознаграждения за труд защищает­ся законом.

Регулирование трудовых отношений работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собст­венности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами осуществляется законодательством Украины о труде.

Особенности труда членов кооперативов и их объединений, кол­лективных сельскохозяйственных предприятий, крестьянских (фер­мерских) хозяйств, работников предприятий с иностранными инвестициями определяются законодательством и их уставами. При этом гарантии по занятости, охране труда, труду женщин, молодежи, инвалидов предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде.

Законодательство о труде состоит из Кодекса законов о труде Украины и других актов законодательства Украины, принятых в соот­ветствии с ним.

Кодекс законов о труде Украины регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению ка­чества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни тру­дящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превра­щению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждо­го трудоспособного человека.

Законодательство о труде устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников.

Право граждан Украины на труд, то есть на получение работы с опла­той труда не ниже установленного государством минимального размера, включая право на свободный выбор профессии, рода занятий и работы, обеспечивается государством. Государство создает условия для эф­фективной занятости населения, содействует трудоустройству, подготовке и повышению трудовой квалификации, а при необходимости обес­печивает переподготовку лиц, высвобождаемых в результате перехода к рыночной экономике.

Работники реализуют право на труд путем заключения трудового до­говора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом.

Работники имеют право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы и на разрешение коллективных трудовых конфликтов (споров) в установленном законом порядке, на участие в уп­равлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение в порядке социального страхования в старости, а также в слу­чае болезни, полной или частичной потери трудоспособности, на материальную помощь в случае безработицы, на право обращения в суд для разрешения трудовых споров независимо от характера выполняемой работы или занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных за­конодательством, и другие права, установленные законодательством.

Украина обеспечивает равенство трудовых прав всех граждан независимо от происхождения, социального и имущественного поло­жения, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места жительства и других обстоятельств.

Государство гарантирует трудоспособным гражданам, постоянно проживающим на территории Украины:

* свободный выбор вида деятельности;
* бесплатное содействие государственными службами занятости в под­боре подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием, с учетом общественных потребностей;
* предоставление предприятиями, учреждениями, организациями в со­ответствии с их предварительно представленными заявками работы по • специальности выпускникам государственных высших учебных, профессиональных учебно-воспитательных заведений;
* бесплатное обучение безработных новым профессиям; переподготов­ку в учебных заведениях или в системе государственной службы занятости с выплатой стипендии;
* компенсацию в соответствии с законодательством материальных рас­ходов связи с направлением на работу в другую местность;
* правовую защиту от необоснованного отказа в принятии на работу и незаконного увольнения, а также содействие в сохранении работы.

Понятие трудового контракта

Для рассмотрения вопроса о контракте, как особой форме коллективного договора необходимо установить, что такое коллективный договор и в чем заключается отличие контакта от коллективного договора.

В науке трудового права коллективный договор рассматривается двояко: как институт трудового права и как локальный правовой акт. Как институт трудового права коллективный договор представляет совокупность правовых норм, которые определяют порядок разработки, заключения и исполнения трудового договора. Как локальный правовой акт коллективный договор представляет собой соглашение между владельцем и трудовым коллективом о локальном регулировании трудовых, производственных и социально-экономических отношений на предприятии, учреждении, организации.

Коллективный договор заключается на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, ко­торые используют наемный труд и имеют права юридического лица. Также он может заключатся в структурных подразде­лениях предприятия, организации в пределах компетенции этих подраз­делений.

Коллективный договор заключается между собственником или упол­номоченным им органом (лицом) с одной стороны и одним или не­сколькими профсоюзными или другими уполномоченными на предс­тавительство трудовым коллективом органами, а в случае отсутствия таких органов — представителями трудящихся, избранными и уполномочен­ными трудовым коллективом.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в пре­делах их компетенции, в договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-эко­номических отношений, в частности:

* изменению в организации производства и труда;
* обеспечению продуктивной занятости;
* нормированию и оплате труда, установлению форм, системы, раз­меров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, над­бавок, премий и т.д.);
* установлению гарантий, компенсаций, льгот;
* участию трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия, учреждения, организации (если это предусмотрено уставом);
* режиму работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;
* условиям и охране труда;
* обеспечению жилищно-бытового, культурного, медицинского обслу­живания, организации оздоровления и отдыха работников;
* гарантиям деятельности профсоюзной или других представительных организаций трудящихся;
* условий регулирования фондов оплаты труда и установления межква­лификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда.

Коллективный договор может предусматривать дополнительные по сравнению с действующим законодательством и соглашениями гарантии, социально-бытовые льготы.

Заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. следует отметить, что в науке трудового права серьезного исследования практики ведения коллективных переговоров не проводилось, поскольку даже термин «коллективные переговоры» действующим законодательством не использовался. Этот термин был введен в трудовое право законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях», которым было определено, что заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Позднее, законом Украины от 15 декабря 1993 норма о проведении коллективных переговоров была включена в ст. 14 КЗоТ Украины.

Фактически коллективные переговоры существую еще до их официального начала, поскольку и владелец, или уполномоченное им лицо, и представители трудового коллектива готовятся к проведению переговоров, собирают необходимую информацию, определяют свою линию поведения, тактику и стратегию ведения переговоров, в общих чертах решают круг вопросов, которые будут вынесены на переговоры. Каждая из сторон готовит пакет аргументированных пропозиций в отношении структуры и содержания коллективного договора. Эти пропозиции передаются другой стороне с целью их предварительного изучения, анализа и подготовки выводов. Для достижения успеха на переговорах стороны, прежде всего, должны урегулировать различные процедурные вопросы. От имени трудового коллектива переговоры должны вестись органом, который получил на это полномочия. В соответствии с практикой, которая существовала ранее, таким органом является профсоюзам или их объединениям, однако правом вести коллективные переговоры может наделяться и совет трудового коллектива. Если на предприятии существует несколько профсоюзов или других представительских организаций они должны сформировать общий представительский орган для ведения переговоров и заключения договора.

Порядок ведения переговоров, разрешение возникающих во время их проведения разногласий, порядок разработки, заключения и вне­сения изменений и дополнений в коллективный договор, ответственность за его выполнение регулируются Законом Украины "О коллективных догово­рах и соглашениях". Для ведения переговоров любая из сторон не ранее как за 3 месяца до окончания сроку коллективного договора, или в срок определенный действующим коллективным договором, письменно уведомляет другую сторону о начале переговоров. Другая сторона в течении 7 дней должна начать переговоры. Для ведения переговоров и подготовки проектов коллективного договора создается рабочая комиссия из представителей сторон, которые наделены соответствующими полномочиями. Законом не предусмотрены ограничения продолжительности коллективных переговоров. Стороны могут сами по договоренности определить сроки начала и окончания переговоров. Переговоры могут прерываться для проведения консультаций, экспертиз, получения необходимых данных для производства необходимых решений и поиска компромиссов. Также переговоры могут прерываться, если стороны не достигли соглашения при рассмотрении конкретных пропозиций. В таких случая составляется протокол расхождений, а который заносятся содержание расхождений и пропозиции сторон о мерах, которые необходимо провести, причин из-за которых невозможно принять решение. В протоколе также указываются сроки возобновления переговоров.

Заключенный договор подлежит уведомительной регистрации мес­тными органами государственной исполнительной власти.

Порядок регистрации коллективных договоров определяется Кабинетом Министров Украины.

Договор вступает в силу со дня его подписания предс­тавителями сторон или со дня, указанного в нем.

По истечении срока действия коллективный договор продолжает дей­ствовать до тех пор, пока стороны не заключат новый или не пересмотрят действующий, если иное не предусмотрено договором.

Коллективный договор сохраняет силу в случае изменения состава, структуры, наименования уполномоченного собственником органа, от имени которого заключен этот договор.

В случае реорганизации предприятия, учреждения, организации кол­лективный договор сохраняет силу в течение срока, на который он заклю­чен. или может быть пересмотрен по согласию сторон.

В случае изменения собственника действие коллективного договора сохраняется в течение срока его действия, но не более одного года. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового или изме­нении либо дополнении действующего коллективного договора.

В случае ликвидации предприятия, учреждения, организации коллек­тивный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

На вновь созданном предприятии, в учреждении, организации кол­лективный договор заключается по инициативе одной из сторон в трехме­сячный срок после регистрации предприятия, учреждения, организации, если законодательством предусмотрена регистрация, или после решения об основании предприятия, учреждения, организации, если не предусмот­рена их регистрация.

Положение коллективного договора распространяются на всех работников предприятия, учреждения, организации независимо от того, являются ли они членами профессионального союза, и являются обяза­тельными как для собственника или уполномоченного им органа, так и для работников предприятия, учреждения, организации. Контроль за выполнением коллективного договора проводится не­посредственно заключившими его сторонами или уполномоченными ими представителя ми. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно в сроки, пре­дусмотренные коллективным договором, отчитываются о его выполнении.

Порядок заключения контракта, его содержание

Порядок заключения контракта регламентируется постановлением Кабинета Министров Украины №170 от 19 марта 1994 года. В соответствии с данным постановлением контракт составляется в письменной форме и подписывается работодателем и работником (трудовым коллективом) которого принимают на работу по контракту.

Контракт оформляется в дух экземплярах, которые имеют одинаковую юридическую силу и хранятся у каждой из сторон контракта. По согласию руководителя копия контракта может быть передано профсоюзному или другому органу, уполномоченному работником (трудовым коллективом) представлять его интересы, для осуществления контроля за соблюдением условий контракта.

Контракт вступает в действие с момента его подписания или с даты, определенной сторонами в контракте, и может быть изменен по согласию сторон, составленной в письменной форме.

Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения) о принятии работника на работу.

В контракте предусматриваются объемы предлагаемой работы и требования к качеству и срокам ее выполнения, срок действия контракта, права, обязанности и взаимная ответственность сторон, условия оплаты и организации труда, основания для прекращения и разрыва контракта, социально-бытовые и другие условия, необходимые для выполнения взятых на себя сторонами обязательств, с учетом специфики работы, профессиональных особенностей и финансовых возможностей предприятия, учреждения, организации или работодателя.

# Условия оплаты труда и материального обеспечения работников с которыми заключен контракт, определяются соглашением сторон. Размеры выплат не могут быть меньшими, чем предусмотрено действующим законодательством, соглашениями и зависят от условий контракта.

Также в контракте могут определятся условия повышения или снижения обусловленного сторонами размера оплаты труда, установления доплат и надбавок, премия, вознаграждений по итогам работы за год или другой период, участие в доходах предприятия, учреждения, организации. В контракте могут предусматриваться дополнительные льготы, гарантии и компенсации, не установленные действующим законодательством, за счет средств работодателя.

Если условиями контракта предусматривается переезд работника на работу в другое место, стороны определяют в контракте условия, гарантии и компенсации такого переезда и условия обеспечения работника жильем или оплате за наем жилого помещения.

В контракте также определяются режимы рабочего времени и времени отдыха сотрудника. Продолжительность отпуска не может быть меньше чем установленная законодательством для данной категории работников.

Если для служебных поездок работник будет использовать собственный автомобиль, стороны предусматривают условия выплаты соответствующей компенсации.

По согласию сторон в контракте может быть определены и другие условия организации труда, необходимые для выполнения обязательств, взятых на себя сторонами.

В контракте могут указываться дополнительные основания его разрыва.

Контракт должен предусматривать обязанность работодателя по компенсации морального и материального вреда, причиненного работнику при досрочном разрыве контракта:

Работником – по причине невыполнения или ненадлежащего выполнения работодателем обязательств, предусмотренных контрактом;

Работодателем – на основаниях, которые не предусмотрены действующим законодательством и контрактом.

Контрактом не может быть изменен порядок рассмотрения индивидуальных споров; установлена отношению к сотруднику полная материальная ответственность, за исключением случаев предусмотренных статьей 134 КЗоТ.

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины №597 от 2 августа 1997 года контракт с руководителем предприятия, который имеет определенную письменную форму и выглядит следующим образом:

ТИПОВА ФОРМА КОНТРАКТУ

 з керівником підприємства, що є у

 державній власності

 ########################### " " ------------199 р.

 Місце укладення контракту

------------------------------------------------------------------

 Міністерство, інший підпорядкований Кабінету Міністрів

України центральний орган державної виконавчої влади, організація,

на яку покладено функції з управління майном, що перебуває у

державній власності, іменований далі Орган управління майном, в

особі керівника,

------------------------------------------------------------------

з одного боку та громадянин

------------------------------------------------------------------

 (прізвище, ім'я, по батькові)

-----------------------------------------------------------------

іменований далі Керівник, з другого боку, уклали цей контракт про

таке:

------------------------------------наймається (призначається)

(прізвище, ім'я, по батькові)

на посаду -------------------------------------------------------

 (повна назва посади та підприємства)

на термін з ----------------------- по -----------------------

 1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

 1. За цим контрактом Керівник зобов'язується безпосередньо і

через адміністрацію підприємства здійснювати поточне управління

(керівництво) підприємством, забезпечувати його високоприбуткову

діяльність, ефективне використання і збереженння закріпленого за

підприємством державного майна, а Орган управління майном

зобов'язується створювати належні умови для матеріального

забезпечення і організації праці Керівника.

 2. На підставі контракту виникають трудові відносини між

Керівником підприємства та Органом управління майном цього

підприємства.

 3. Керівник, який уклав цей контракт, є повноважним

представником підприємства під час реалізації повноважень,

функцій, обов'язків підприємства, передбачених актами

законодавства, статутом підприємства, іншими нормативними

документами.

 4. Керівник діє на засадах єдиноначальності.

 5. Керівник підзвітний Органу управління майном у межах,

встановлених законодавством, статутом підприємства та цим

контрактом.

 2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

 6. Керівник здійснює поточне (оперативне) керівництво

підприємством, організує його виробничо-господарську,

соціальнопобутову та іншу діяльність, забезпечує виконання завдань

підприємства, передбачених законодавством, статутом підприємства

та цим контрактом.

 7. Керівник зобов'язується забезпечити виконання показників

ефективності використання державного майна і прибутку згідно з

додатком до контракту.

 8.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(інші зобов'язання, що покладаються на Керівника)

 9. Керівник щорічно подає Органу управління майном, з яким

укладено цей контракт, звіт про результати виконання показників,

передбачених контрактом за встановленою формою.

 10. Орган управління майном має право вимагати від Керівника

достроковий звіт про його дії, якщо останній допустив невиконання

чи неналежне виконання своїх обов'язків щодо управління

підприємством та розпорядження його майном.

 11. Орган управління майном:

 інформує про галузеву науково-технічну політику;

 інформує про державні потреби в продукції підприємства;

 надає інформацію на запит Керівника;

 звільняє Керівника у разі закінчення контракту, достроково за

вимогою Керівника, а також у випадку порушень законодавства та

умов контракту;

 організує фінансовий контроль за діяльністю підприємства;

 здійснює контроль за ефективністю використання і збереження

закріпленого за підприємством державного майна.

 12. Керівнику належать закріплені за ним повноваження і

права, які поширюються на підприємство законодавчими та іншими

нормативними актами, а також передбачені статутом підприємства та

цим контрактом.

 13. Керівник має право:

 діяти від імені підприємства, представляти його на всіх

підприємствах, в установах та організаціях;

 укладати господарські та інші угоди;

 видавати доручення;

 відкривати рахунки в банках;

 користуватися правом розпорядження коштів підприємства,

накладати на працівників стягнення відповідно до законодавства;

 в межах своєї компетенції видавати накази та інші акти,

давати вказівки, обов'язкові для всіх підрозділів та працівників

підприємства;

 вирішувати інші питання, віднесені законодавством, Органом

управління майном, статутом підприємства і цим контрактом до

компетенції Керівника.

 14. Орган управління майном делегує Керівнику такі

повноваження\*:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 15. Керівник укладає трудові договори з працівниками

підприємств відповідно до чинного законодавства.

 Керівник зобов'язаний вжити заходів до створення в кожному

структурному підрозділі і на кожному робочому місці умов праці

відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити

додержання прав працівників, гарантованих законодавством про

охорону праці. ( Пункт 15 розділу 2 доповнено абзацом другим

згідно з Постановою КМ N 924 ( 924-97-п ) від 22.08.97 )

 16. Під час укладення трудових договорів з працівниками

підприємства, визначенні та забезпеченні умов їх праці та

відпочинку, Керівник керується трудовим законодавством з

урахуванням галузевих особливостей, передбачених статутом

підприємства, генеральною та галузевими угодами, колективним

договором і фінансовими можливостями підприємства.

 \* Орган управління майном може делегувати свої повноваження

Керівнику, якщо це передбачено актами законодавства. Передача

повноважень може здійснюватись шляхом укладання додаткової угоди

до контракту.

 У разі делегування керівнику повноважень щодо проведення

колективних переговорів і укладення колективного договору, він

повинен забезпечити проведення колективних переговорів щодо

укладення колективного договору у порядку, передбаченому Законом

України "Про колективні договори і угоди" ( 3356-12 ).

 3. УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

 КЕРІВНИКА

 17. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом,

Керівникові нараховується заробітна плата за рахунок частки

доходу, одержаного підприємством в результаті його господарської

діяльності, виходячи з установлених Керівнику:

 а) посадового окладу в розмірі \_\_\_\_\_\_ гривень і фактично

відпрацьованого часу;

 б) премії в розмірі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ відсотків нарахованої

заробітної плати за посадовим окладом.

 У разі допущення на підприємстві нещасного випадку із

смертельним наслідком з вини підприємства премія Керівникові не

нараховується.

 Премія не нараховується також у разі\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (зазначити випадки, коли премія не нараховується)

 в) доплати \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ у розмірі\_\_\_\_ гривень

 (вид доплати)

(або у відсотках до посадового окладу) і фактично відпрацьованого

часу;

 г) надбавки за інтенсивність праці та особливий характер

роботи у розмірі \_\_\_\_\_\_\_ гривень (або у відсотках до посадового

окладу) і фактично відпрацьованого часу.

 У разі несвоєчасного виконання завдань, визначених

контрактом, погіршення якості роботи надбавки скасовуються або

зменшуються.

 18. Крім того, Керівникові можуть виплачуватися:

 винагорода за підсумками роботи за рік відповідно до діючого

на підприємстві положення;

 винагорода за вислугу років відповідно до діючого на

підприємстві положення;

 винагорода за виконання особливо важливих завдань, якщо такі

завдання оформлялися за додатковою угодою до контракту, в

розмірах, визначених додатковими угодами;

 частина прибутку, що відповідно до статті 38 Закону України

"Про власність" надходить у розпорядження трудового колективу (за

його рішенням).

 Розмір оплати праці, розмір надбавки, премії, винагороди за

підсумками роботи може бути підвищено або знижено у разі

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (зазначити підстави)

 19. Керівникові надається щорічна оплачувана відпустка

тривалістю \_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарних днів. Оплата відпустки

провадиться виходячи з його середньоденного заробітку, обчисленого

у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. У разі

відпустки Керівникові надається матеріальна допомога на

оздоровлення у розмірі його середньомісячного заробітку.

 Керівник визначає час і порядок використання своєї щорічної

відпустки (час початку та закінчення, поділу її на частини тощо),

за погодженням з Органом управління майном.

 20. У разі виходу Керівника на пенсію йому виплачується

грошова допомога у розмірі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ гривень (не більше п'яти

посадових окладів).

 21. Крім умов матеріального забезпечення, зазначених у

пунктах 17 - 20, Керівникові можуть бути встановлені інші умови,

що не заборонені законодавством, у разі \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (зазначити підстави)

( Розділ 3 в редакції Постанови КМ N 1268 ( 1268-99-п ) від

14.07.99 )

 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

 22. У випадку невиконання чи неналежного виконання

обов'язків, передбачених цим контрактом, Сторони несуть

відповідальність згідно з законодавством та цим контрактом.

 23. Спори між сторонами вирішуються у порядку, встановленому

законодавством.

 5. ВНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ

 ДО КОНТРАКТУ ТА ЙОГО ПРИПИНЕННЯ

 24. Внесення змін та доповнень до цього контракту

здійснюється шляхом підписання додаткових угод.

 25. Цей контракт припиняється:

 а) після закінчення терміну дії контракту;

 б) за згодою сторін;

 в) до закінчення терміну дії контракту у випадках,

передбачених пунктами 26 і 27 цього контракту;

 г) з інших підстав, передбачених законодавством та цим

контрактом.

 26. Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт

розірваний з ініціативи Органу управління майном, у тому числі за

пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до

закінчення терміну його дії:

 а) у разі систематичного невиконання Керівником без поважних

причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом;

 б) у разі одноразового грубого порушення Керівником

законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті

чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено

збитки, виплачено штрафи і т.п.);

 в) у разі невиконання підприємством зобов'язань перед

бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та

обов'язкових платежів, а також невиконання підприємством

зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи

недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати;

( Пункт 26 розділу 5 доповнено підпунктом "в" згідно з Постановою

КМ N 542 ( 542-97-п ) від 09.06.97 )

 г) у разі непогодження з органами, уповноваженими управляти

відповідним майном, кошторисів доходів і видатків підприємств;

( Пункт 26 розділу 5 доповнено підпунктом "г" згідно з Постановою

КМ N 542 ( 542-97-п ) від 09.06.97 )

 д) у разі несплати реструктурованої податкової

заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини

керівника; ( Пункт 26 розділу 5 доповнено підпунктом "д" згідно

з Постановою КМ N 924 ( 924-97-п ) від 22.08.97 )

 е) за поданням службових осіб органів державного нагляду за

охороною праці у разі систематичних порушень вимог чинного

законодавства з питань охорони праці; ( Пункт 26 розділу 5

доповнено підпунктом "е" згідно з Постановою КМ N 924 ( 924-97-п )

від 22.08.97 )

 є) у разі порушення порядку здійснення розрахунків в

іноземній валюті; ( Пункт 26 розділу 5 доповнено підпунктом "є"

згідно з Постановою КМ N 1945 ( 1945-98-п ) від 10.12.98 )

 ж) у разі допущення зростання обсягів простроченої

кредиторської заборгованості; ( Пункт 26 розділу 5 доповнено

підпунктом "ж" згідно з Постановою КМ N 999 ( 999-99-п ) від

09.06.99 )

 з) з інших підстав.

----------------------------------------------------------------

(визначити, у разі необхідності, інші підстави припинення

контракту)

 27. Керівник може за своєю ініціативою розірвати контракт до

закінчення терміну його дії:

 а) у випадку систематичного невиконання Органом управління

майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що

обмежують чи порушують компетенцію та права Керівника, втручання в

його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або

вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності

підприємства:

 б) у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають

виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

 28. У разі дострокового припинення контракту, з незалежних

від Керівника причин, встановлюються такі додаткові гарантії та

компенсації: -----------------------------------------------------

------------------------------------------------------------------

 29. За два місяці до закінчення терміну дії контракту він

може бути за угодою Сторін продовжений або укладений на новий чи

інший термін.

 30. Якщо розірвання контракту проводиться на підставах,

встановлених у контракті, але не передбачених законодавством, про

це зазначається у трудовій книжці Керівника з посиланням на пункт

8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю ( 322-08 )

України.

 6. ТЕРМІН ДІЇ ТА ІНШІ УМОВИ КОНТРАКТУ

 31. Цей контракт діє з " " 199 р.

 до " " 199 р.

32. Особливі умови (в тому числі конфіденційності):

 -----------------------------------------------------------

 -----------------------------------------------------------

 -----------------------------------------------------------

 -----------------------------------------------------------

 7. АДРЕСИ СТОРІН ТА ІНШІ ВІДОМОСТІ

 33. Відомості про підприємство:

 Повна назва

-----------------------------------------------------------------

 Адреса

-----------------------------------------------------------------

Розрахунковий рахунок N

-----------------------------------------------------------------

 34. Відомості про Орган управління майном :

Повна назва -----------------------------------------------------

Адреса -----------------------------------------------------------

 Посада, прізвище, ім'я, по батькові керівника Органу

управління майном

------------------------------------------------------------------

Службовий телефон керівника Органу управління майном

------------------------------------------------------------------

35. Відомості про Керівника:

Домашня адреса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Домашній телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Службовий телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Паспорт\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ серія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N\_\_\_\_\_\_\_\_

виданий " " 199 р.

------------------------------------------------------------------

 (назва органу, що видав паспорт)

 36. Цей контракт укладено в двох примірниках, які

зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу

 37.----------------------------------------------------------

------------------------------------------------------------------

 (зазначити у разі необхідності, інші відомості, наприклад,

перелік додатків до контракту, наявність пільг з оподаткування

Керівника)

Від Органу управління майном Керівник

----------------------------- -----------------------------

 (Посада, прізвище, ім'я, (Підпис, прізвище, ім'я,

 по батькові) по батькові)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ------------------------------

 (підпис)

М. П. " " 199 р. " " 199 р.

 "Погоджено"

------------------------------------------------------------------

 (орган, посада, прізвище, підпис, дата)

Порядок расторжения трудового контракта

В случае разрыва контракта по инициативе работодателя, на основаниях указанных в контракте, но не предусмотренных действующим законодательством, увольнение производится в соответствии с пунктом 6 ст. 36 КЗоТ, с учетом гарантий установленных действующим законодательством и контрактом.

В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения сторонами обязанностей, предусмотренных в контракте, контракт может быть досрочно разорван с предупреждением соответствующей стороны за две недели.

Контракт подлежит разрыву досрочно по требованию работника в случае

* его болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работ по контракту;
* нарушения работодателем законодательства о труде;
* невыполнения или ненадлежащего выполнения работодателем обязательств, предусмотренных контрактом и по другим уважительным причинам.

Увольнение работника в этом случае производится в соответствии с требованиями ст. 39 КЗоТ.

За два месяца до окончания срока действия контракта, по соглашению сторон, но может быть продлен или составляется новый контракт, на новый срок.

Споры между сторонами контракта рассматриваются в установленном действующим законодательством порядке.

Также порядок основания и порядок прекращения трудового договора или контракта предусматривается следующими статьями КЗоТ

Статья 36. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 23), кроме случаев, когда тру­довые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не пот­ребовала их прекращения;

3) призыв или поступление работника на военную службу, направ­ление на альтернативную (невоенную) службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе работника (статьи 38, 39), по инициативе собственника или уполномоченного им органа (статьи 40,41) либо по требованию профсоюзного либо другого уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (статья 45);

5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреж­дение, организацию или переход на выборную должность;

6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продол­жения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продол­жения данной работы;

8) основания, предусмотренные контрактом.

Изменение подчиненности предприятия, учреждения, организации не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника предприятия, а также при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) действие трудового договора работника продолжается. Прекращение трудо­вого договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа возможно только в случае сокращения численности или штата работников (пункт 1 части первой статьи 40).

 Статья 37. Прекращение трудового договора с работником, направленным по постановлению суда на принудительное лечение

Кроме оснований, предусмотренных статьей 36 настоящего Кодекса, трудовой договор прекращается также в случае направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Статья 40. Расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом лишь в случаях:

1) изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации или перепрофилирования предприятия, уч­реждения, организации, сокращения численности или штата работников;

2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой долж­ности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула (в том числе отсутствия на работе более грех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

5) неявки 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.

6) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотичес­кого или токсического опьянения;

8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества собственника, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Литература

1. Кодекс законов о труде
2. Постановление кабинета министров №170 «Об утверждении положения о порядке заключения контрактов при приеме на работу
3. Постановление кабинета министров № 597 «Об утверждении типовой формы контракта с руководителем предприятия государственной формы собственности»
4. Учебник «Трудовое право»