МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

 Кафедра правового

 регулирования экономики

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

КОНТРАКТ – ОСОБАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Руководитель работы

преподаватель М. В. Грузд

Студентка 2 курса 6 гр.

ф-та “Экономики и права” И. А. Старикова

Харьков, 2006

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ 3

1. СУЩНОСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 4

1.1. Понятие трудового договора и его характеристика в

современный период 4

1.2. Стороны и содержание трудового договора 7

1.3. Порядок заключения трудового договора 10

2. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 14

3. КОНТРАКТ КАК ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 22

3.1. Понятие контракта и сфера его применение 22

3.2. Заключение контракта и срок его действия 25

3.3. Основания расторжения контракта 28

ВЫВОДЫ 29

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 30

ВВЕДЕНИЕ

Каждый человек рано или поздно в своей жизни сталкивается с работой. Иногда даже студенты, которые недавно начали обучение ищут работу для того, чтобы хоть как-то продержатся на плаву. И уже в этот момент некоторый из них сталкиваются с таким понятием как трудовой договор.

Трудовой договор занимает особое место в трудовом праве. На основании трудового договора возникают трудовые отношения работника с работодателем, что неизбежно влечет включение этих субъектов в целую систему отношений, которые регулируются трудовым правом. Иными словами, нет трудового договора — не будет и трудовых отношений.

Этот акт волеизъявления человека сдать внаем другому человеку свою способность трудиться, — который может показаться незначительным на фоне иных социальных явлений, — на самом деле является тем незыблемым началом целой сферы общественной жизни. Значение его определяется всеобщим характером труда. Труд является основой создания всех социальных благ, экономических и политических процессов. Человек не может жить без труда. Именно в трудовой деятельности человек обретает не только материальные блага, но и обретает чувство самовыражения, сопричастности и социальной востребованности себя как личности и морального удовлетворения.

Работник вправе реализовать свои способности к продуктивному 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.

Особой формой трудового договора является контракт, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законами Украины.

1. СУЩНОСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

* 1. Понятие трудового договора и его характеристика в современный период

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

Следует подчеркнуть, что с точки зрения права нет разницы в том, работает ли работник по трудовому договору на государственном предприятии, в учреждении или в организациях с коллективной формой собственности, или у частного собственника, в крестьянском (фермерском) хозяйстве. Все наемные работники имеют одинаковый правовой статус, и любой собственник обязан соблюдать все правила и гарантии в отношении таких работников, предусмотренные трудовым законодательством и коллективными договорами и соглашениями.

Наемный труд характеризуется рядом признаков, которые принципиально отличают его от труда ненаемного:

это труд несамостоятельный, зависимый; осуществляемый на основе добровольно заключенного соглашения с работодателем;

связанный с выполнением определенной работы, «заказанной» работодателем;

с получением от работодателя определенного вознаграждения за выполненную работу.

Организационно-правовыми формами наемного труда являются трудовой договор и гражданско-правовые договоры о труде. Между этими формами имеются существенные различия.

В науке трудового права трудовой договор рассматривается как юридический факт, выступающий основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений; как элемент трудового правоотношения, раскрывающий свое содержание во взаимных субъективных правах и обязанностях его сторон; как правовой институт в системе трудового права.

Трудовой договор вызвал к жизни целую систему правовых норм, которая нашла свое выражение в форме системы трудового законодательства, где институт трудового договора занимает центральное место.

В современный период становления рыночных отношений в Украине новые условия предопределили новые тенденции в трудовом договоре. Наметилось два направления.

Первое. Форма и содержание трудового договора во многом отходят от жестких административных конструкций, и он становится «гибче» и нестабильнее. Появление рынка труда, рост числа безработных — претендентов на свободные рабочие места — остановка, банкротство многих предприятий существенно изменили социальное положение работодателя и работника. Работодатель стал значительно сильнее и во многом «командует парадом». Это проявляется в том, что работодатель зачастую диктует наемному работнику свои «правила игры», которые выходят за рамки, предусмотренные трудовым законодательством. Это касается установления круга обязанностей, которые вообще не совпадают с общепринятыми квалификационными характеристиками по конкретной должности; применения дополнительных методов подбора и оценки кадров, требования предоставления данных о работнике, носящих порой дискриминационный характер; заключение с работниками срочных трудовых договоров (контрактов) в случаях, не предусмотренных законодательством; установления неполного рабочего времени, предоставления отпусков без сохранения заработной платы, на которые работники вынужденно соглашаются; заниженные расценки в оплате труда; нарушение сроков выплаты зарплаты; сокрытие реальной зарплаты, в связи с чем снижаются размеры отчислений в страховые фонды. Такие действия работодателя противоречат установленным юридическим нормам.

Второе. Трудовой договор «ускользает» в «теневую экономику». Значительная часть трудовых отношений осуществляется без их юридического оформления, что характеризуется неконтролируемым расширением прав работодателей и ограничением трудовых прав работников. В условиях экономического кризиса работники вынуждены принимать кабальные условия работодателя, забывая при этом, что они остаются в таких случаях лишенными всех социальных гарантий, предусмотренных законодательством — права на ежегодный отпуск, на социальные и учебные отпуска, на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, на возмещение вреда, причиненного работнику при выполнении трудовых обязанностей, на охрану труда и безопасность в трудовых отношениях, на трудовой стаж. Последнее особенно важно, поскольку трудовой стаж трансформируется в страховой стаж, и для начисления трудовой пенсии необходимо будет представлять данные об уплате страховых взносов.

Неформализованный трудовой договор стал одним из основных средств существования «теневой» экономики, которая в последние годы обретает глобальные размеры и стала стихийным бедствием для Украины. Экономическое принуждение, повальная юридическая безграмотность населения, низкий социальный авторитет судебной власти, формальный характер деятельности профсоюзов, как основных представителей и защитников интересов работников, создают условия для процветания «теневой» экономики. А ее главный «исполнитель» — наемный работник — остается беззащитным в условиях рыночной стихии.

Одними юридическими средствами эту проблему не решить. Юридические гарантии действуют лишь в общей системе экономических, политических и социальных гарантий. Лишь нормально функционирующая экономика, реальная деятельность предприятий, наличие реальных рабочих мест способны кардинально изменить ситуацию.

Заключив трудовой договор, работник включается в штат предприятия и обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным на конкретном предприятии. Процесс труда регламентируется правовыми нормами различного уровня — от централизованного до локального. Работник, выполняя эти нормы, должен в процессе труда выполнять определенную меру труда в определенную часть рабочего времени — нормы труда, соблюдать правила охраны труда и производственной безопасности. При выполнении гражданских договоров о труде, процесс труда не регламентируется правом и осуществляется лицом самостоятельно на свое усмотрение.

1.2. Стороны и содержание трудового договора.

Согласно КЗоТ сторонами трудового договора выступают работодатель и наемный работник. На стороне работодателя стороной выступает собственник или уполномоченный им орган либо физическое лицо.

В законодательстве Украины не решен однозначно вопрос о формах собственности. Конституция Украины предусматривает государственную, коммунальную и частную собственность. Согласно Закону Украины «О собственности» в Украине есть три формы собственности — государственная, коммунальная и частная.

Любой гражданин, как физическое лицо, имеет право использовать наемный труд и выступать работодателем, для этого не требуется регистрации его как предпринимателя.

Во всех случаях работодатель обязан обеспечить наемному работнику условия труда, их безопасность, а также социально-трудовые гарантии, уплачивать за работника страховые взносы в фонды социального страхования, предусмотренные законодательством, а в случае причинения ущерба работнику при исполнении им трудовых обязанностей, в том числе здоровью работника, работодатель несет имущественную ответственность перед работником.

Работодатель также несет имущественную ответственность перед другими физическими и юридическими лицами за вред, причиненный его работником при исполнении последним трудовых обязанностей.

В свою очередь работник несет материальную ответственность за вред, причиненный работодателю. Эти вопросы подробнее будут рассмотрены в главе, посвященной материальной ответственности в трудовом праве.

Другой стороной трудового договора выступает работник, который по общему правилу имеет право заключить трудовой договор с 16 лет.

На предприятиях должен вестись учет работников, не достигших 18 лет. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на вредных, опасных, подземных работах, а также ночных, сверхурочных работах и работах в выходные дни. Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются пропорционально сокращенному рабочему времени, а для молодых рабочих — выпускников школ, ПТУ, курсов и тех, кто прошел обучение на предприятии, — утверждаются пониженные нормы труда. Все несовершеннолетние работники при приеме на работу должны пройти предварительный медицинский осмотр.

Граждане, признанные судом недееспособными, не имеют права заключать трудовые договоры. Хотя трудовое законодательство не содержит такой нормы, в Данном случае следует руководствоваться общецивилистическим принципом.

Также следует помнить о том, что суд в определенных случаях, привлекая лицо к уголовной или административной ответственности, может ограничивать трудовую дееспособность граждан в праве занимать должности, связанные с полной материальной ответственностью, руководящие должности, должности, связанные с учетом товарно-материальных ценностей, врачебные, педагогические.

Совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон, составляет содержание трудового договора. В содержание входят условия, установленные как самими сторонами, так и нормативно-правовыми актами о труде.

Среди условий, вырабатываемых сторонами, различают обязательные (необходимые) и факультативные (дополнительные).

Под обязательными понимаются условия, при отсутствии соглашения по которым трудовой договор не может считаться заключенным. К обязательным условиям относятся условия о приеме на работу; о месте работы; об установлении трудовой функции работника; о размере оплаты труда; о сроке действия трудового договора; о времени начала работы.

Факультативные условия трудового договора носят дополнительный характер. К ним относятся условия о предварительном испытании, об обеспечении жильем, местом в дошкольном учреждении для ребенка работника и др.

Вместе с тем следует учесть, что постановлением Кабинета Министров Украины от 9 августа 1993 года установлен перечень сведений, которые не составляют коммерческую тайну: учредительные документы, информация по всем формам отчетности, сведения о количестве и составе работающих, их зарплате в целом и по профессиям и должностям, наличии свободных мест, документы об уплате налогов и некоторые другие.

За разглашение коммерческой тайны установлена уголовная и административная ответственность.

Все сведения и объем информации, составляющие коммерческую тайну, могут быть предусмотрены в специальном локальном акте предприятия, утверждаемом собственником (руководителем) предприятия. В конкретном трудовом договоре могут содержаться общие обязательства по неразглашению таких сведений.

Условия трудового договора не могут содержать положения, которые не соответствуют законодательству об охране труда, а также ухудшают положение работника по сравнению с законодательством. Такие условия признаются недействительными. Вместе с тем работодатель за счет собственных средств имеет право устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников.

1.3. Порядок заключения трудового договора

В соответствии с Конституцией Украины и КЗоТ запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, а также любое прямое или непрямое ограничение прав или установление прямых или непрямых преимуществ при заключении, изменении и прекращении трудового договора в зависимости от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, членства в профсоюзе или другом объединении граждан, рода и характера занятий, места жительства.

Незаконный отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд. Следует обратить внимание, что отказ в приеме на работу беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида, собственник должен оформить в письменном виде. Такой отказ также может быть обжалован в судебном порядке .

Отказ в приеме на работу женщины по мотивам беременности или матери, имеющей грудного ребенка, равно как снижение зарплаты или увольнение женщины с работы по таким же мотивам, влечет уголовную ответственность должностного лица в виде исправительных работ на срок до одного года или лишения права занимать определенные должности на срок до двух лет.

Запрещается также отказ в приеме на работу гражданина по мотивам достижения им пенсионного возраста (ст. 11 Закона Украины «Об основных началах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16 декабря 1993 года.

Запрещается отказ в приеме на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, закончившей общеобразовательные школы, профессиональные учебно-воспитательные заведения, а также иных лиц моложе восемнадцати лет, направленных в счет брони. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

В то же время законодательством предусматриваются и определенные ограничения. Собственник вправе вводить ограничения по совместной работе на одном и том же предприятии лиц, которые являются близкими родственниками — супругов, родителей, братьев, сестер, детей, а также родителей, братьев, сестер и детей супругов, — если в связи с исполнением своих трудовых обязанностей они непосредственно подконтрольны или подотчетны один другому.

Трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме. В определенных случаях соблюдение письменной формы является обязательным: при организованном наборе работников; при заключении трудового договора о работе в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья; при заключении контракта; в случаях, когда работник настаивает на заключении трудового договора в письменной форме; при заключении трудового договора с несовершеннолетними и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Следует отметить, что письменная форма трудового договора в современных условиях экономической нестабильности является наиболее оптимальной. Особенно ее значение возрастает с возрастанием договорного регулирования труда, с расширением прав предприятий как в регулировании собственно трудовых отношений, так и отношений по дополнительному социальному обеспечению своих работников.

Письменная форма предусматривает детальное изложение обязанностей как работника, так и работодателя по обеспечению трудового договора. Сюда могут включаться кроме условий, установленных по соглашению сторон, также и условия, предусмотренные законодательством.

Письменный трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Он может быть заверен печатью предприятия.

Правильное оформление трудового договора следует определить как внесение собственником или уполномоченным им органом в соответствующие документы, имеющие правовое значение для работника, точных сведений о нем и его работе в соответствии с действующим законодательством и достигнутым соглашением, а также в установленные сроки. Выделяются следующие этапы оформления трудового договора:

1) подача работником заявления о приеме на работу с представлением всех необходимых документов;

2) визы определенных должностных лиц и резолюция собственника или должностного лица, обладающего правом приема на работу;

3) издание собственником или уполномоченным им органом приказа о зачислении работника на работу на основании достигнутого соглашения;

4) предъявление приказа работнику под расписку;

5) внесение в трудовую книжку записи о приеме на работу, содержащей все необходимые элементы, оформление трудовой книжки работникам, поступающим на работу впервые, выдача рабочим, а также служащим, труд которых оплачивается сдельно, расчетных книжек;

6) ознакомление собственником или уполномоченным им органом работника под расписку в личной карточке (типовая ведомственная форма № П-2, утвержденная приказом Минстата Украины от 27 октября 1995 г. № 277). Следует отличать от письменной формы трудового договора контракт, который всегда заключается в письменной форме. Контракт — особый вид трудового договора и заключается по специальным правилам.

Независимо от того, в устной или письменной форме заключен трудовой договор, требуется еще издание приказа (распоряжения) собственника о приеме на работу [8, С.231]

Трудовой договор считается заключенным и тогда, когда приказ или распоряжение не были изданы, но работник фактически был допущен к работе. Пленум Верховного Суда Украины в п. 7 постановления № 9 от 6 ноября 1992 года «О практике рассмотрения судами трудовых споров» разъяснил, что такой допуск работника должен производиться по распоряжению или с ведома собственника или уполномоченного им органа.

При заключении трудового договора гражданин обязан предъявить паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, а в случаях, предусмотренных законодательством, также документ об образовании (специальности, квалификации), о состоянии здоровья.

После заключения трудового договора перед допуском к работе собственник или уполномоченный им орган обязан разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, о возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором; ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором; определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами; проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране.

Работник обязан лично выполнять порученную ему работу и не имеет права перепоручать ее выполнение другому лицу.

2. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ**.**

В законодательстве о труде различают общую правовую модель трудового договора и ее модификации в зависимости от 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.

Трудовой договор заключается с соблюдением общих положений, изложенных выше. 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.

В условиях перехода к рыночной экономике распространилась практика заключения срочных трудовых договоров. Но Законом Украины от 19 января 1995 года были внесены изменения в ст. 23 КЗоТ. Законодатель четко высказал свою позицию относительно сужения такой практики.

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 определенной 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 были указаны выше).

Контракт на работу 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».

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 указать о временном характере работы. 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) в случае неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

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 1998 года № 278 (Праця i зарплата. — 1997. — № 7). 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.

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 и несут те же обязанности, что и граждане Украины, если иное не предусмотрено Конституцией и иными законами Украины, а также международными договорами Украины (см. тему «Субъекты трудового права»).

Временное положение об условиях и порядке оформления иностранным гражданам разрешений на трудоустройство в Украине, утвержденное приказом Минтруда Украины 5 мая 1993 года (с изм. и доп.), 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 разрешению областными центрами занятости.

Разрешение на трудоустройство не требуется иностранным гражданам, которые имеют удостоверение на проживание в Украине; имеющим статус беженца; руководителям представительств иностранных субъектов хозяйственной деятельности в Украине, которые зарегистрированы в Министерстве внешних экономических связей и торговли Украины, и некоторым другим работникам.

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

Работодатель в течение 3-х дней с момента начала работы иностранца обязан сообщить об этом в Республиканскии центр занятости, а после окончания —- дату окончания работы.

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 от одного работодателя (нанимателя) к другому.

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 или 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 апреля 1993 года № 245 «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций»*,* а 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 1996 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 полученная за работу по совместительству заработная плата не учитывается при исчислении среднего заработка по основной работе. Однако из этого правила есть исключения. Так заработная плата на всех местах работы учитывается при исчислении среднего заработка учителям и преподавателям всех учебно-образовательных 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 было ограничений в отношении норм рабочего времени при работе по совместительству. Однако постановлением 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» 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

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*.*

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. Не является совместительством работа, выполняемая по гражданско-правовым договорам поручения, подряда и т.д.

Трудовые споры совместителей рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством о трудовых спорах.

От совместительства 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 по другой 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 увольнения 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 доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Перечень доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников объединений, предприятий, организаций, имеющих межотраслевой характер, устанавливается Генеральным соглашением. Так, Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Украины и Украинским союзом промышленников и предпринимателей и профсоюзными объединениями Украины на 1997-1998 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.

3. КОНТРАКТ – ОСОБАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Понятие контракта и сфера его применения

## Контракт — особый вид трудового договора. Контракт на работу 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 были внесены существенные изменения и дополнения в КЗоТ, в частности, статья 21 была дополнена новой третьей частью, в которой контракт определяется как особая форма трудового договора, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность , условия материального обеспечения и организации труда работника, условия расторжения трудового договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон. Сфера применения контракта определяется законодательством.

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.

Сегодня в Украине определена сфера обязательного применения контракта и сфера применения контракта по соглашению сторон.

При обязательном применении контракта исключается заключение трудового договора иного вида. В обязательном порядке заключается контракт с руководителями предприятий, находящихся в общегосударственной собственности руководителями предприятий, которые по государственной программе приватизации подлежат преобразованию в открытые акционерные общества на срок до момента созыва первого общего собрания акционеров (Указ Президента Украины от 19.05.95 г. «Об обеспечении управления имуществом, находящимся в общегосударственной собственности в процессе его приватизации»); руководящими, научными, творческими и иными работниками заведений (учреждений) Украины гуманитарной сферы, имеющих статус национальных

(Положение о национальном заведении (учреждении) Украины от 16.06.95 г.); руководителями заведений образования, находящихся в общегосударственной собственности и подчиненных Министерству образования Украины и иным министерствам и ведомствам работниками АН Украины (в том числе иностранными учеными) руководителями и некоторыми работниками железнодорожного транспорта, которые трудоустраиваются по контрактной форме трудового договора спортсменами, тренерами и другими специалистами штатных национальных сборных спортивных команд (постановление Кабинета Министров Украины № 63 от 06.02.92 г. «Об упорядочении финансирования и материального обеспечения в области спорта»); помощниками адвокатови некоторыми другими работниками.

Сфера применения контракта по соглашению сторон регламентируется значительным количеством нормативно-правовых актов. В данном случае работодатель не имеет права требовать от работника заключения контракта. Если работник уже занимал должность, то с принятием соответствующего нормативно-правового акта, предусматривающего возможность заключения контракта, собственник может предложить работнику перезаключить обычный трудовой договор на контракт, но если работник откажется, трудовые отношения продолжаются в обычном правовом режиме.

Согласительная форма контракта предусмотрена для работников научно-технической сферы и сферы образования работников крестьянских (фермерских) хозяйств работников, принимаемых по найму предпринимателями руководителей предприятийработников, принимаемых по найму на товарные биржи работников предприятий с иностранными инвестициямии некоторых других категорий работников.

Пленум Верховного Суда Украины в п. 7 постановления № 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 можно заключать контракт (например, руководители предприятий).

Конституционный Суд Украины дал официальное толкование термину «законодательство», который употребляется в ч. 3 ст. 21 КЗоТ, которым охватываются законы Украины, действующие международные договоры Украины, согласие на обязательность которых дано Верховной Радой Украины, постановления Верховной Рады Украины, Указы Президента Украины, декреты и постановления Кабинета Министров Украины, принятые в границах их полномочий и в соответствии с Конституцией и законами Украины. Контрактная форма не может внедряться нормативными актами центральных и местных органов исполнительной власти, а также коллективными договорами и соглашениями и иными локальными нормативно-правовыми актами.

Нарушение этих требований может быть основанием для признания в соответствии со ст. 9 КЗоТ недействительными условий труда по контракту, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством Украины.

19 марта 1993 года было принято постановление Кабинета Министров Украины № 203 «О применении контрактной формы трудового договора с руководителем предприятия, находящегося в общегосударственной собственности»*.* Этим постановлением утверждено Положение о порядке заключения контракта с руководителями государственных предприятий. Установлено, что контракты с руководителями общегосударственных предприятий заключаются министерствами, иными подведомственными Кабинету Министров Украины органами государственной исполнительной власти, в ведении которых пребывают эти предприятия, по согласованию с Кабинетом Министров Украины, Советом Министров Автономной Республики Крым, местной государственной администрацией в соответствии с номенклатурными группами, к которым они относятся по показателям (Приложение № 2). С руководителями предприятий, ранее избранными или назначенными на должность, также заключаются или перезаключаются контракты. Местным органам государственной исполнительной власти рекомендовано при заключении контракта с руководителями предприятий, находящихся в коммунальной собственности, применять порядок, предусмотренный указанным Положением.

19 марта 1994 года Кабинетом Министров Украины принято 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.

Перевод работников на контракт представляет coбoй изменение существенных условий труда, поэтому его следует внедрять, предупредив работника за два месяца

Контракт— это двустороннее соглашение, требующее согласия работника. Если работник, с которым по законодательству обязательно заключается контракт, не соглашается заключить контракт, он может быть уволен по п. 6 ст. 36 КЗоТ как такой, что отказывается от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда. В случае отказа собственника от заключения контракта с работником трудовой договор с ним прекращается по п. 1 ст. 40 КЗоТ Украины.

3.2. Заключение контракта и срок его действия

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.

В случае если действующим законодательством не предусмотрена возможность заключения контракта собственник и работник не вправе его заключить, даже при полном согласии сторон и отсутствии любого давления со стороны собственника.

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.

К обязательным условиям контракта можно отнести:

1) срок его действия;

2) права и обязанности сторон;

3) ответственность сторон.

Момент возникновения трудовых отношений с работником, с которым заключен контракт, зависит от того, к какой категории относится работник. Если это руководитель государственного предприятия, то согласно постановлению Кабинета Министров Украины № 203 для возникновения трудовых отношений необходимо наличие трех юридических фактов: подписание с ним контракта; согласование с соответствующим органом государственной исполнительной власти; назначение на должность. Если не будет хотя бы одного из них, трудовые отношения считаются такими, что не возникли. Для всех иных работников трудовые отношения возникают с момента подписания контракта, ведь контракт заключается собственником лично или уполномоченным им органом. Контракт вступает в силу независимо от того, был ли издан приказ о зачислении на должность.

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.

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 работника без уважительных причин.

Контракт может содержать обязательства работодателя по компенсации морального и материального ущерба, причиненного работнику в случае досрочного расторжения контракта: работником — по причине невыполнения или ненадлежащего исполнения работодателем своих обязательств по контракту; работодателем — по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством и контрактом (п. 18 Положения).

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 о случаях полной материальной ответственности, перечисленные в ст. 134 КЗоТ Украины.

3.3. Основания расторжения контракта.

В случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения сторонами обязательств по контракту он может быть досрочно расторгнут с предупреждением соответствующей стороны за две недели (п. 22 Положения).

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 других уважительных причин — 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.

ВЫВОДЫ

На основании всего изложенного выше можно заключить, что к руководителям предприятий, в том числе к порядку заключения и прекращения с ними трудовых контрактов, в полной мере относятся все, перечисленные ниже, основные принципы трудового права Украины:

Во-первых, это принцип свободы труда, предполагающий, что каждый трудоспособный гражданин, занимающий должность руководителя предприятия - в том числе, имеет возможность свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Во-вторых, принципы, определяющие установление соответствующих условий труда для всех работников и соблюдение этих норм вне зависимости от характера труда.

В-третьих, соблюдение принципа определенности трудовой функции, который требует, чтобы каждый работник выполнял свою работу в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, определенными соответствующими документами. Никто не имеет права потребовать от работника выполнения обязанностей, не входящих в его компетенцию.

В-четвертых, это принцип устойчивости трудовых правоотношений, направленный на обеспечение стабильного функционирования всего комплекса трудовых отношений.

В-пятых, это принцип нормальной дисциплины труда, предполагающий поддержание правопорядка в трудовых отношениях.

В-шестых, принцип достойного вознаграждения за труд, закрепленный в Конституции Украины.

Наконец, принципы, определяющие охрану трудовых прав работников, подразумевающие: обеспечение охраны труда и здоровья работников и гарантированность трудовых прав работников.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Украины // Закон. Об оплате труда.

2. Кодекс Законов О Труде Украины: Х. «Одиссей» 2006, 456 с.

3. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде: Правовое регулирование трудовых отношений. Москва., 2000, 362 с.

4. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт). М., 1995, 254 с.

5. Калмыкова Е.А. Трудовой договор (контракт) в системе трудовых правоотношений и кадровая работа на предприятии. Воронеж, 1999, 431 с.

6. Плиев И.П. Заключение и расторжение трудового договора (контракта).Москва, 2003.

7.Сыроватская Л.В. Трудовое право: Учебник. – М.: Юристъ, 1999, 273 с.

8. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина Трудовое право Украины.— X.: «Одиссей», 2000.— 480 с.

9. Венедиктов Н. С. Конспект лекций по трудовому праву Украины.- X.: Консум, 1998.- 262 с.

10. Карпенко Д. О. Трудове право України: Курс лекцій.— К.: МАУП, 1999.-246с.

11. Короткій В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення.-К.: МАУП, 1999.-88 с.

12. Пилипенко П. Д. Про концепцію трудового права в Україні // Право України.- 1993.- № 3.- С. 63 - 70.

13. Понікаров В. Д. Відпустки: розрахунок відпускних, оформлен­ня, податковий та бухгалтерський облік.— X.: Фактор, 1998.- 34 с.

14. Понікаров В. Д. Трудове право: Конспект лекцій.- X.: Вид. ХДЕУ, 2002.-108с.

15. Поникаров В. Д., Андрейченко Ж. О. Хозяйственное законодательство: Учебное пособие для самостоятельного изучения дисциплины.- X.: ИД «ИНЖЕК», 2003.- 128с.

16. Поникаров В. Д., Ялдин Й. В. Правоведение.- X.: ИД «ИНЖЕК», 2003.-242с.

17. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка.— Львів: Вільна Україна, 1996.- 286 с.