

БЕЗОПЛАТНА ПРАВОВА ДОПОМОГА

**Кременецький місцевий центр з надання
безоплатної вторинної правової допомоги**

Порядок укладення контракту при прийнятті працівника на роботу

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Одним з основних засобів реалізації права на працю є контракт, як особлива форма трудового договору, який має певні відмінності від трудового договору.

Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Контракт з працівником можливий лише у разі, коли він належить до категорії працівників, які згідно із чинним законодавством України можуть працювати за контрактом.

Наприклад, до цих категорій належать:

- керівники підприємств та установ незалежно від форми власності;
- іноземці або особи без громадянства;



- працівники споживчих товариств, їх спілок та підпорядковані їм підприємства ;
- керівники закладу освіти, науково-педагогічні працівники та науковці;
- працівники біржі ;
- особи, залучені до роботи у фермерському господарстві ;
- помічники адвокатів;
- особи, які здійснюють професійну діяльність у спорті ;
- керівники державних і комунальних

закладів культури, а також професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури.

Контракт завжди укладається в письмовій формі в двох примірниках. В умовах контракту зазначаються: обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її

виконання; строк дії контракту; права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін; умови оплати й організації праці; підстави припинення та розірвання контракту.

Один примірник залишається в роботодавця, а інший - у працівника. При цьому, обидва примірники мають однакову юридичну силу.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами в контракті, і може бути змінений за згодою сторін.

Працівник подає такі ж документи при працевлаштуванні за контрактом що і при працевлаштуванні за умовами трудового договору. При цьому, забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено чинним законодавством.

Забороняється укладати контракт з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Контракт також повинен передбачати зобов'язання щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди у разі дострокового розірвання контракту:

- працівнику - з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом;
- роботодавцю - з підстав, передбачених контрактом.

Контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі:

- його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом;
- порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом та з інших поважних причин.

Якщо працівник не згідний з умовами контракту, з яким відповідно до законодавства обов'язково потрібно укладати контракт, такий працівник підлягає звільненню відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України як такий, що відмовився від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці.

До роботи за контрактом допускається працівник лише тоді, коли буде винесено наказ або розпорядження роботодавцем. У іншому разі працевлаштування буде вважатись неправомірним. Забороняється допускати працівника до роботи, якщо наказ (розпорядження) про його прийняття на роботу ще не виданий.

Після підписання контракту та до початку роботи власник або уповноважений ним орган зобов'язаний провести інструктаж працівника з техніки безпеки та ознайомити його з колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Працівник допускається до роботи, визначеної контрактом, після виконання вищевказаних.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.