

12) строковий трудовий договір підлягає до строковому розірванню на вимогу інваліда, якщо стан його здоров'я перешкоджає виконанню роботи за цим договором (ст. 39 КЗпП України) [3].

Таким чином, на підставі вищевикладеного слід зазначити, що українське законодавство закріплює дієвий механізм індивідуальної допомоги у працевлаштуванні інвалідів для підтримання їх спроможності вести повноцінне соціальне життя. Праця, як основна умова життєдіяльності особистості і суспільства, дає інваліду відчуття власної корисності як для сім'ї, так і для всього суспільства, і держави та сприяє його реабілітації.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) ООН від 13.12.2006 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
5. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
7. Андрущенко В. П. Социология: наука об обществе: учебное пособие / Андрущенко В. П., Горлач Н. И. – Харьков: Рубикон, 1997. – 683 с.

Свіденко А.О.

студентка;

Омельянчик С.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
Запорізький національний університет*

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

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. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Чинним законодавством передбачено, що особливою формою трудового договору є контракт. Сфера застосування контракту визначається законами України. Таким чином, прийняття (наймання) на роботу працівників шляхом

укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом, громадянином може здійснюватись у випадках, лише прямо передбачених законами.

Питання щодо порядку укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників регулюється постановою Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору».

Контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Мета укладання контракту – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін тощо. Умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами й колективним договором, вважаються недійсними [1].

Сторонами контракту є:

- 1) працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов'язки;
- 2) власник або уповноважений ним орган.

При прийнятті на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту роботодавець має враховувати, що контрактом не може бути:

- 1) змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів;
- 2) запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП України [2].

Також слід зазначити, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту. Особи, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не мають права її розголошувати. При цьому вимоги конфіденційності не поширюються на умови контракту, які регулюються чинним законодавством і по відношенню до органів, які здійснюють контроль за їх додержанням.

Щодо порядку укладення контракту слід зауважити, що відповідно до ст. 24 КЗпП України контракт укладається в письмовій формі й підписується роботодавцем і працівником, якого приймають на роботу за контрактом [1].

Контракт оформляється у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу й зберігаються в кожній із сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту [3].

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами в контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною в письмовій формі. Крім того, контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого в контракті за згодою сторін.

В контракті передбачається: обсяги пропонованої роботи й вимоги до якості й строків її виконання; строк дії контракту; права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін; умови оплати й організації праці; підстави припинення й розірвання контракту; соціально-побутові й інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей і фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця. При цьому умови оплати праці й матеріального забезпечення працівників, із якими укладається контракт, визначаються угодою сторін [4].

Якщо умовами контракту передбачається переїзд працівника на роботу в іншу місцевість, сторони визначають у контракті умови, гарантії й компенсації такого переїзду й умови забезпечення працівника житловою площею або оплати витрат за найм житлового приміщення чи користування готелем.

Також у контракті визначаються режими робочого часу і часу відпочинку працівника. При цьому тривалість відпустки працівника не може бути меншою від встановленої законодавством для цієї категорії працівників. Варто зауважити, якщо для службових поїздок працівник використовуватиме власний автомобіль, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації. За угодою сторін у контракті можуть бути визначені й інші умови організації праці, необхідні для виконання зобов'язань, взятих на себе сторонами.

Відмінність контракту від звичайного трудового договору полягає в наступному:

- а) контракт обов'язково укладається в письмовій формі;
- б) у контракті можуть встановлюватися додаткові (крім зазначених законодавством) підстави щодо його розірвання;
- в) контракт має строковий характер;
- г) у разі дострокового розірвання контракт має передбачати, зобов'язання власника або уповноваженого ним органу щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові;
- д) сфера застосування контракту визначається законами України [3].

Наявність у контракті таких умов, як строковість, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави для розірвання контракту тощо, можуть бути не вигідними для працівника.

Для підвищення трудової і виконавської дисципліни сторони мають можливість встановлювати додаткові заходи щодо взаємної відповідальності з одночасним наданням пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в цьому самому контракті, що не буде розглядатися в контексті погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством України.

Контракт регулює не тільки трудові, а й пов'язані з ними інші суспільні відносини: соціально-побутові та економічні [5].

Таким чином, контракт – це особливий вид трудового договору, який укладається в письмовій формі на строк, визначений угодою сторін, у якому права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322– VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин / Яценко Т. П. / Право і безпека. – 2012. – № 1 (43). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pb.univd.edu.ua/?controller=service&action...21100.
3. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин / Мельничук Н. О. / Правова держава. – вип. 21. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pb.univd.edu.ua.
4. Особливості контракту з керівником юридичної особи / Малиновська К. А. / Право та інновації. – 2014. – № 4 (8). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2015/03/Malinovska8.pdf>.
5. Мельничук Н.О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових правовідносин / Н. О. Мельничук // Прав. держава. – 2010. – Вип. 21. – С. 317–323. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua>.

Світінська О.Р.

студентка;

Омельянчик С.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
Запорізький національний університет*

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК АКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року передбачає забезпечення підтримання, відновлення і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб і соціального розвитку. Одним із шляхів розвитку у цій ситуації є підвищення ролі колективно-договірної регулювання (соціального діалогу) у формуванні державної політики та забезпечення рівноправності його учасників.

Під час роботи над даною темою було використано здобутки Л.Ю. Бугрова, С.Г. Гончарової, І.Я. Кисельова, О.М. Ярошенка, З.Я. Козак, Д.В. Журавльова, А.М. Курінного, П.Д. Пилипенка та інших науковців.

Під колективним договором розуміється усяка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [1].

Колективний договір на сучасному етапі повинен «крокувати» в одній шерензі з нормативно-правовими актами державного рівня, оскільки повинен сприяти і створювати умови для реалізації колективно-договірної