

Тема: Основи трудового права та правові основи
соціального захисту населення

І Укладання трудового договору

Зразок

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР № _____

(населений пункт)

(дата)

СТОРОНИ ДОГОВОРУ

ПАТ «Форум» (іменоване далі — РОБОТОДАВЕЦЬ) в особі директора Марченко Ігоря Леонідовича, що діє на підставі Статуту, з одного боку, і громадянин (ка) України Ковальов Сергій Павлович (іменований (а) надалі — ПРАЦІВНИК), з іншого боку, уклали цей договір (далі — Договір) про таке:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Даний Договір є строковим трудовим договором.

1.2. У ході виконання Договору виникають трудові відносини між роботодавцем і працівником, засновані на зобов'язанні ПРАЦІВНИКА виконувати роботу, передбачену умовами Договору, та зобов'язанні роботодавця виплачувати працівникові заробітну плату згідно з цим Договором і забезпечувати всі необхідні умови праці.

2. ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. ПРАЦІВНИК приймається на роботу на посаду токаря.

2.2 . ПРАЦІВНИК зобов'язується точно, своєчасно і в повному обсязі виконувати всі покладені на нього трудові обов'язки, сумлінно виконувати всі вказівки і розпорядження адміністрації РОБОТОДАВЦЯ, дотримуватися трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.3 . РОБОТОДАВЕЦЬ зобов'язується організувати працю ПРАЦІВНИКА, надати робоче місце і забезпечити його необхідним обладнанням. Конкретний перелік обладнання та інші умови організації робочого місця визначаються роботодавцем самостійно.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Оплата праці працівників здійснюється РОБОТОДАВЦЕМ згідно зі штатним розкладом.

3.2. Виплата заробітної плати проводиться в національній валюті два рази на місяць: 20 числа — за відпрацьовану першу половину місяця, 5 числа наступного місяця — за відпрацьовану другу половину місяця.

3.3. РОБОТОДАВЕЦЬ нараховує працівникам надбавки, доплати, премії та інші виплати відповідно до норм колективного договору підприємства з дотриманням норм і гарантій,

передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами.

3.4. Податок на доходи фізичних осіб та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування утримуються РОБОТОДАВЦЕМ із заробітної плати ПРАЦІВНИКА відповідно до законодавства України.

3.5. ПРАЦІВНИК зобов'язаний повідомити РОБОТОДАВЦЯ про подію, настання якого не дає права працівникові на застосування податкової соціальної пільги до його заробітної плати, у місяці настання такої події.

4. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКА

4.1. У разі тимчасової непрацездатності ПРАЦІВНИК звільняється РОБОТОДАВЦЕМ від роботи на весь її період. Після закінчення тимчасової непрацездатності ПРАЦІВНИК зобов'язаний надати документ, що підтверджує тимчасову непрацездатність.

4.2. Оплата тимчасової непрацездатності ПРАЦІВНИКА проводиться в порядку, встановленому законодавством.

5. РОБОЧИЙ ЧАС

5.1. ПРАЦІВНИКУ встановлюється 5-денний робочий тиждень з двома вихідними днями (субота і неділя). Тривалість робочого тижня становить 40 годин. Режим роботи протягом робочого дня — з 9.00 до 18.00 з перервою на обід на одну годину з 13.00 до 14.00.

5.2. РОБОТОДАВЕЦЬ може залучити ПРАЦІВНИКА до виконання роботи після закінчення робочого дня тільки за згодою ПРАЦІВНИКА з повідомленням про це не пізніше 15 години цього дня з оплатою понаднормово відпрацьованого часу відповідно до чинного законодавства.

5.3. РОБОТОДАВЕЦЬ може залучити ПРАЦІВНИКА до виконання роботи у вихідні та святкові дні тільки у встановлених законодавством випадках з оплатою відповідно до чинного законодавства.

6. ВІДПУСТКИ ТА ВИХІДНІ (СВЯТКОВІ) ДНІ

6.1. ПРАЦІВНИКУ надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні, що оплачується відповідно до чинного законодавства. Надання інших видів відпусток здійснюється на умовах та у порядку, встановлених чинним законодавством. За рішенням РОБОТОДАВЦЯ ПРАЦІВНИКУ на підставі його заяви може бути надана відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, передбачена статтею 26 Закону України «Про відпустки».

6.2. ПРАЦІВНИК зобов'язаний подавати заяву про надання йому щорічної відпустки не пізніше ніж за 20 днів до запланованої дати початку відпустки з метою забезпечення гарантії того, що відсутність ПРАЦІВНИКА не вплине на надання послуг і виконання робіт РОБОТОДАВЦЕМ).

6.3. ПРАЦІВНИК має право на відпочинок у святкові та неробочі дні, встановлені чинним законодавством.

7. ВІДРЯДЖЕННЯ

7.1. У разі виробничої необхідності РОБОТОДАВЕЦЬ має право направляти ПРАЦІВНИКА за його згодою у службове відрядження, про що ПРАЦІВНИК повідомляється не пізніше ніж за 7 календарних днів до її початку.

7.2. Працівникам, які направляються РОБОТОДАВЦЕМ у службове відрядження, оплачуються витрати на проїзд до місця призначення і назад, наймання житлового приміщення і добові за час перебування у відрядженні відповідно до норм, встановлених законодавством України та колективним договором підприємства.

8. ПОРЯДОК ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКА

8.1. У разі недостатньої кваліфікації або рівня підготовки для виконання всіх покладених на нього трудових обов'язків ПРАЦІВНИК зобов'язаний пройти відповідні курси підвищення кваліфікації, перепідготовку або інші види професійного навчання для придбання необхідних для виконання роботи навичок, знань і т. п. (далі — професійне навчання).

8.2. Сторони встановлюють наступний порядок професійного навчання ПРАЦІВНИКА:

РОБОТОДАВЕЦЬ за погодженням з ПРАЦІВНИКОМ визначає перелік необхідних для виконання роботи навичок, знань і т. д., якими повинен опанувати ПРАЦІВНИК, та перелік навчальних закладів, курсів, лекцій і т. д., що надають необхідні знання. Навчання ПРАЦІВНИКА може здійснюватися як з відривом від виконання ним трудових обов'язків, так і з продовженням виконання ним трудових обов'язків за спеціально встановленим графіком. Навчання ПРАЦІВНИКА може здійснюватися як за його власний рахунок, так і за рахунок РОБОТОДАВЦЯ.

9. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

9.1. Соціальне забезпечення ПРАЦІВНИКА здійснюється РОБОТОДАВЦЕМ у порядку, встановленому колективним договором підприємства.

10. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

10.1. Термін дії договору з _____ по _____ .

11. ТЕРМІН ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРО РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

11.1. Сторони можуть достроково розірвати Договір з власної ініціативи тільки при повідомленні один одного не менш ніж за 2 тижні до дати розірвання Договору.

12. ПІДСТАВИ ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

12.1. Цей Договір розривається:

- а) за угодою сторін відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) ;
- б) у зв'язку із закінченням терміну дії Договору відповідно до пункту 2 статті 36 КЗпП;
- в) з ініціативи ПРАЦІВНИКА у випадках, передбачених законодавством (ст. 38, 39 КЗпП) і даним Договором;
- г) з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених законодавством (ст. 40, 41 КЗпП) і даним Договором;
- д) з інших причин, передбачених законодавством.

12.2. РОБОТОДАВЕЦЬ має право розірвати цей Договір за власною ініціативою також у таких випадках:

- 1) ПРАЦІВНИК незадовільно виконує покладені на нього трудові обов'язки з причин недостатньої кваліфікації (відсутність необхідних знань) і не бажає проходити професійне навчання;
- 2) ПРАЦІВНИК відмовляється виконувати рішення РОБОТОДАВЦЯ про його переміщення на роботу в інший підрозділ підприємства.

12.3. Рішення РОБОТОДАВЦЯ про дострокове розірвання договору з ПРАЦІВНИКОМ повідомляється ПРАЦІВНИКУ у письмовій формі.

При розірванні Договору на підставах, зазначених у пункті 12.2 Договору, звільнення ПРАЦІВНИКА проводиться відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП України (підстави, передбачені договором).

12.4. ПРАЦІВНИК має право розірвати Договір у разі невиконання РОБОТОДАВЦЕМ своїх зобов'язань. ПРАЦІВНИК зобов'язаний письмово попередити РОБОТОДАВЦЯ про факт порушення своїх прав і має право вимагати розірвання договору у разі невжиття заходів щодо усунення даного порушення з боку РОБОТОДАВЦЯ.

13. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

13.1. ПРАЦІВНИК зобов'язується не розголошувати комерційну таємницю підприємства РОБОТОДАВЦЯ, не використовувати її в інтересах третіх осіб. Під комерційною таємницею підприємства розуміються відомості, пов'язані з виробництвом та технологічною інформацією і є «ноу-хау» підприємства.

13.2. ПРАЦІВНИК несе особисту відповідальність за розголошення комерційної інформації, використання якої третіми особами може завдати фінансових збитків РОБОТОДАВЦЮ і вплинути на його репутацію.

13.3. ПРАЦІВНИК згоден на обробку його персональних даних РОБОТОДАВЦЕМ у випадку та порядку, встановлених Законом України «Про захист персональних даних».

13.4. РОБОТОДАВЕЦЬ зобов'язується не передавати персональні дані ПРАЦІВНИКА, які йому стали відомі під час виконання цього Договору, третім особам, крім випадків, коли така передача здійснюється при поданні РОБОТОДАВЦЕМ різних видів звітності в державні органи, що передбачено законодавством України.

14. ІНШІ УМОВИ

14.1. Цей договір складено в 2 примірниках, що мають однакову юридичну силу, по одному — для РОБОТОДАВЦЯ і ПРАЦІВНИКА. Питання, не врегульовані даним Договором, вирішуються відповідно до чинного законодавства.

14.2. Перед підписанням даного Договору ПРАЦІВНИК ознайомлений з правилами трудової дисципліни, правилами внутрішнього трудового розпорядку, з технікою безпеки, з правилами пожежної безпеки.

15 . РЕКВІЗИТИ СТОРІН

РАБОТОДАВЕЦЬ:

ПАТ «Форум»
м. Київ, просп. Гагаріна, 25, оф. 60
р/р 312467498372 в ПАТ «Укрсоцбанк»
МФО 300012
Код ЄДРПОУ 12867345

Директор ПАТ «Форум»

Марченко І. Л. Марченко

ПРАЦІВНИК:

Ковальов Сергій Павлович
м. Київ, просп. Бажана, 12, кв. 35
паспорт ВК 126375
виданий Харківським РУ ГУ МВС
в м. Києві
18 жовтня 1994 року
Ідентифікаційний номер 3254718695

Ковальов С. П. Ковальов

II Розв'язання задач

Задача 1

Інженер В. протягом тривалого часу намагався перейти на роботу до проектного інституту. Нарешті йому вдалося знайти можливість для цього. Після співбесіди директор дав згоду на його прийом на роботу, наклеїв

відповідну резолюцію на заяву та побажав успіху в роботі. Наступного дня В. прийшов на роботу, йому показали робоче місце, він ознайомився зі своїми обов'язками, але через 2 години йому стало погано. Було викликано «швидку допомогу», яка відвезла В. до лікарні, де було зроблено термінову операцію.

Лікування триває місяць, а коли після одужання чоловік прийшов на робоче місце, начальник відділу, здивувавшись його появі, повідомив, що на його місце прийнято іншу людину, — адже наказ про прийом на роботу не був виданий. Чи допущено порушення закону?

Задача 2

28 жовтня до вас звернувся за допомогою знайомий. Він працював протягом 20 років водієм, має I клас та право водіння всіх типів транспортних засобів. За роботу отримував неодноразові заохочення. Разом із ним працює молодий хлопець, стаж якого 3 роки, має III клас водіння. Нещодавно одна з автомашин заводу вийшла з ладу, отже, один із водіїв виявився зайвим. 12 вересня вашого знайомого було попереджено про звільнення за скороченням штатів із 12 жовтня. Чоловік вважає, що його було незаконно звільнено з роботи.

Які питання вам необхідно з'ясувати додатково для того, щоб дати йому відповідь? Сформулюйте відповідь на підставі тих відомостей, які у вас є, вважаючи, що ваш знайомий розповів усі обставини.

Задача 3

32-річний М. та 17-річний П. працювали автослюсарями. Одного разу взимку на підприємстві сталася аварія тепломережі, роботи довелося припинити внаслідок низької температури. Адміністрація видала наказ про переведення бригади автослюсарів, у тому числі М. та П., на роботу слюсарями-сантехніками строком на тиждень для участі в ліквідації аварії. Однак працівники відмовилися виконати наказ та продовжували приходити на свої звичайні місця роботи, пояснюючи тим, що вони заключили угоду на роботу саме автослюсарями, до того ж заробітна плата сантехніка набагато менше. Незважаючи на це, М. та П. було звільнено з роботи за прогул.

Чи відповідають законодавству дії працівників та адміністрації?

Задача 4

До директора малого підприємства звернулися з проханням про прийом на роботу М., А. та П. 17-річний випускник школи М. раніше не працював; А. має 30-річний стаж роботи за спеціальністю, за якою вона поступає на роботу, велику кількість заохочень за працю, П. працював до армії на цьому ж підприємстві. Усіх їх було прийнято на роботу. У наказі, що було видано і з яким М., А., П. були ознайомлені, зазначалося, що вони прийняті на роботу з випробувальним строком один місяць. Коли минув місяць, усіх їх було звільнено з роботи як таких, що не пройшли випробувального строку.

Оцініть дії адміністрації щодо кожного з працівників.

Задача 5

16-річний лаборант С. поступив на роботу в серпні. У грудні він звернувся до директора заводу з проханням надати йому двотижневу відпустку для поїздки до родичів разом із батьками, які отримали відпустку на іншому підприємстві. Однак адміністрація відмовила йому, пояснюючи це, по-перше, виробничими обставинами та, по-друге, тим, що він відпрацював на підприємстві менше 6 місяців. Однак С. не погодився з аргументами адміністрації. Хто правий?

Задача 6

Громадянин Ю. працював викладачем у торгово-економічному інституті. За запрошенням керівництва заводу «Електрон» вирішив перейти на завод керівником наукової групи. Перехід на завод за погодженням з адміністрацією інституту провадився в порядку переводу. Коли Ю. звільнився з інституту та прийшов до відділу кадрів заводу, йому було відмовлено в прийнятті на роботу. Як пояснив директор заводу, за час оформлення переводу було знайдено більш кваліфікованого працівника.

Як діяти громадянину Ю., чи порушено закон?

Задача 7

Громадянин П. влаштувався на роботу в конструкторське бюро на посаду інженера-конструктора з випробувальним строком три місяці. Коли цей строк закінчився, йому запропонували продовжити його ще на 3 місяці. Він погодився, але наприкінці цього додаткового строку його було звільнено як такого, який не витримав випробування.

Чи відповідають дії адміністрації вимогам закону?

Задача 8

Громадянин К. працював монтажником, але потім захворів. Медична комісія визнала його нездатним виконувати попередню роботу. У зв'язку з цим адміністрація видала наказ про його переведення на роботу обліковцем. Однак К. не погодився з цим і зажадав поновити його на попередній роботі, мотивуючи це тим, що він не давав згоди на переведення.

Хто правий у цій ситуації, як її вирішити?

Задача 9

18 жовтня 2000 р. в неділю біля кафе «Іщекавиця» під час бійки в стані сильного алкогольного сп'яніння були затримані викладач профтехучилища П. та фрезерувальник заводу «Кінап» Р. Було складено протокол про дрібне

хуліганство, а винуватців після протверезіння піддано адміністративному штрафу. Про їхню поведінку повідомлено за місцем роботи. Внаслідок затримання на пошті повідомлення в профтехучилищі було отримано лише 21 березня 2001 р., а заводом — 13 січня. Після отримання повідомлення адміністрація заводу зажадала від Р. пояснення та оголосила йому догану. П. на час отримання повідомлення перебував на лікарняному, вийшов із якого лише 11 квітня 2001 р. Після цього від нього було взято пояснення та 20 квітня 2001 р. видано наказ про звільнення з роботи за аморальний вчинок.

Дайте оцінку подіям.

III Розв'язання правового рівняння

Доведіть рівність: $(A + B + B - \Gamma) : (\Gamma + D) + \text{Ж} = 3 \times \text{Є}$, де :

A - нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати A годин на тиждень. (Кодекс законів про працю України, ст. 50).

Б, В – жінки, що мають дітей віком від Б до В років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди. (Кодекс законів про працю України, ст. 177).

Г - кількість додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. (Кодекс законів про працю України, ст. 41).

Г, Д - заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше Г (разів) на місяць через проміжок часу, що не перевищує Д календарних днів. (Закон України „Про оплату праці”, ст. 24)

Ж - заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше, ніж за Є (днів) до її початку. (Закон України „Про відпустки”, ст. 21)

З – працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у строк З (місяців) з дня, коли він дізнався або

повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком. (Кодекс законів про працю України, ст. 225).

Є – молодим громадянам (віком від 15 до 28 років) після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах.

Доведіть рівність: $A : (B + B) + \Gamma \times \Gamma = D + Ж - З - \text{Є}$, де

А - надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і А годин на рік. (Кодекс законів про працю України, ст. 65).

Б - щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як Б (календарних днів) за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. (Кодекс законів про працю України, ст. 75).

В – для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, встановлюється скорочена тривалість робочого часу - не більш як В годин на тиждень. (Кодекс законів про працю України, ст. 51).

Г, Г - рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню роботодавцем у Г - денний строк по закінченні Г днів, передбачених на його оскарження. (Кодекс законів про працю України, ст. 229).

Д, Ж - при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати Д процентів, а в окремих випадках (крім відрахувань аліментів на дітей та відбуквання виправних робіт) Ж процентів заробітної плати,

яка належить до виплати працівникові. (Кодекс законів про працю України, ст. 128).

З - забороняється залучати працівників молодше 3 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. (Кодекс законів про працю України, ст. 192).

Є - про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за Є (місяців) до їх запровадження або зміни.