План :

Вступ…………………………………………1

1. Зміст трудового договору ………………………………2 - 8
2. Задача № 1……………………………………………………9
3. Задача № 2 …………………………………………………………..10

Висновок…………………………………………………11

Література………………………………………………..12

Вступ.

Правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах згідно з якими ніхто не може бути примушений робити те , що не передбачено законом . Кожен громадянин має право на працю , що включає можливість заробляти особі на життя працею , яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується . Право на працю конкретно реалізується шляхом укладення трудового договору на підприємстві в установі , організації або з фізичною особою .

Трудовий договір укладається як добровільна угода працівника з підприємством чи фізичною особою . У цьому проявляється реальний принцип свободи та добровільності праці .

Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права . Він є підставою виникнення трудових правовідносин і основною формою залучення до праці . Як форма найму робочої сили трудовий договір широко використовується в усіх країнах з ринковою економікою .

 За юридичною природою трудовий договір є договором про працю між роботодавцем та найманим працівником . Ця основна ознака характерна для всіх видів трудового договору . Трудовий договір - універсальна модель найму . Працівник здає у найом власнику засобів виробництва свою здатність до праці .

Зміст трудового договору.

Трудовий договір - це угода між працівником та власником підприємства , установи , організації чи уповноваженим ним органом , за якою працівник бере на себе зобов’язання виконувати роботу , що визначається цією угодою , з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку , а власник чи уповноважений ним орган зобов’язується виплачувати працівнику заробітну плату й забезпечувати умови праці , необхідні для виконання роботи .

Трудовий договір – основна форма здійснення громадянами свого конституційного права на працю . Працівникові гарантовано право особисто укладати договір .Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу і особливо за дискридитуючими мотивами / національність , стать , релігія , вагітність та ін. /.

Укладенню трудового договору передує досягнення згоди між сторонами про умови трудового договору .

 Сукупність умов, які визначають взаємні права та обов’язки сторін, становлять зміст трудового договору такі умови можуть визначатись законодавчими або іншими нормативними актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, максимальну тривалість робочого часу, тощо. Одночасно значна кількість умов трудового договору визначається сторонами трудового договору при його укладенні.

 Умови трудового договору можуть бути обов’язковими, ( їх ще називають необхідними) і факультативними (додатковими).

 Обов’язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнаним укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття – влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи.

 Громадяни добровільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі й не пов’язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професією, місце роботи відповідно до своїх здібностей . Примушення до праці в будь-якій формі не допускається . Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

 Угода про прийняття - влаштування на роботу є проявом вольового характеру трудового договору. Без волевиявлення працівника, бажаючого влаштуватися на роботу, і роботодавця, якому необхідний працівник для виконання певної роботи, трудові правовідносини виникнути не можуть.

Робота, яку виконуватиме працівник, коло його трудових повноважень і обов’язків, прийнято називати трудовою функцією. Її встановлення є виключною компетенцією сторін. При укладенні трудового договору вони визначають професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду.

 **Професія** є широкою сферою трудової діяльності , що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок та вміння. Виконання роботи певної професії вимагає спеціалізації професійних навичок або знань за якимось визначеним профілем. Тому виконувана робота однієї професії може мати різні спеціальності.

 **Спеціальність** є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями із специфікою роботи в умовах певного виду діяльності. Однак сама по собі спеціальність працівника не завжди визначає ту конкретну роботу, для виконання якої він був найнятий. Необхідно враховувати також кваліфікацію працівника.

 **Кваліфікація** – це рівень теоретичних та практичних знань за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає тарифному розряду , класу, категорії, вченому ступеню тощо. Кваліфікаційний розряд дозволяє власнику або уповноваженому ним органу доручати працівнику роботу відповідної складності .

 У той же час присвоєний працівникові розряд, клас або категорія визначає обсяг деяких істотних правомочностей працівника – таких , як розмір тарифної ставки. Коло трудових обов’язків працівника та їх кваліфікаційної характеристики містяться в тарифно - кваліфікаційних довідниках та в деяких нормативних актах.

 Конкретний зміст , обсяг та порядок виконання роботи на конкретному робочому місці встановлюється на підприємстві технологічними картками, робочими інструкціями та іншими нормативними актами , в тому числі локальними .

 Трудова функція працівника - найголовніша умова трудового договору і вона не може бути змінена без згоди обох сторін договору .Під час укладення трудового договору або під час роботи працівника

угодою сторін може бути обумовлено суміщення професій ( посад ) , розширення зони обслуговування або зменшення обсягу роботи , виконання поряд із обумовленою роботою обов’язків тимчасово відсутнього працівника тощо .

 Трудова функція службовців визначається найменуванням посад , які передбачені структурою та штатним розписом державного органу чи підприємства, установи, організації .

 Посада характеризується певним колом службових обов’язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі невиконання обов’язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався у певній галузі, на підприємстві чи в установі.

 Трудові обов’язки службовців конкретизуються в посадових інструкціях, що розробляються та затверджуються на підприємствах за погодженням з профспілковим органом на основі галузевих посадових інструкцій і положень про відділи та служби підприємства , галузевих кваліфікаційних характеристиках , положеннях про окремі категорії працівників.

 Місце роботи , як правило , визначається місцем знаходження підприємства як сторони трудового договору . Залежно від структурної організації підприємства працівник може бути використаний на роботі в будь - якому структурному підрозділі . Але сторони можуть домовитись і про більш пізніший час початку роботи , що може бути викликано необхідністю оформлення звільнення з попереднього місця роботи, переїздом з іншої місцевості , перевезенням сім’ї та майна тощо. Для педагогічних працівників час початку виконання роботи може бути пов’язаний з початком навчального року , початком занять.

 Важливою умовою трудового договору є домовленість про заробітну плату . Заробітна плата - це будь–який заробіток обчислений , як правило , в грошовому виразі , який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу . Заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати та інших заохочувальних виплат і компенсацій .Державною соціальною гарантією є мінімальна заробітна плата , яка передбачає законодавчо встановлений розмір за просту , некваліфіковану роботу , нижче якої не може проводитись оплата за виконану працівником місячну , погодинну норму праці ( обсяг робіт ) . Додержання цієї гарантії щодо найманих працівників є обов’язковим для всіх роботодавців , незалежно від форми власності та виду господарювання .

 Також важливою умовою є строк дії договору .За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк .Але в окремих випадках може укладатись на певний термін , визначений сторонами .

 Не менш важливою умовою трудового договору є умовою трудового договору є умовою про час початку роботу . Трудовий договір починає свою дію з дня обумовленого сторонами . Цей день вказується в наказі про прийняття на роботу .Якщо наказ не був виданий то з дня фактичного допуску працівника до роботи .

 При укладенні трудового договору власник повинен під розписку повідомити працівника про умови праці на підприємстві , де він буде працювати , про можливі наслідки впливу на здоров’я та про права громадянина на пільги і компенсації .

 Факультативні умови є додатковими Їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх встановити і включили в трудовий договір, вони є обов’язковими для сторін за умови, що вони не суперечать законодавству і нормативним угодам. Невиконання факультативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави.

 До додаткових умов слід віднести угоду про надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем в дошкільному закладі, що є на підприємстві, встановлення випробувального строку при прийомі на роботу.

 До факультативних умов трудового договору необхідно віднести й строк дії трудового договору. Переважно трудові договори укладаються на невизначений строк. У разі , коли трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи , або умов її виконання , або інтересів працівника , то можуть укладатись строкові трудові договори . Вони укладаються на строк, обумовлений сторонами , або на час виконання певної роботи .

 Трудові договори, що були переукладенні один або кілька разів, за винятком випадків, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, вважаються, що укладені на визначений строк.

 Сфера факультативних умов праці залежить від ступеня їх деталізації в нормативних актах про працю і передбачення меж договірного регулювання трудових відносин. Так, найбільша деталізація умов договору

проводиться в разі прийняття на роботу надомних працівників, позаштатних працівників тощо.

 Якщо умови трудового договору, передбачені сторонами, погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, то такі умови є недійсними . Умова, що погіршує становище працівника, приводиться у відповідність із законодавством, і трудовий договір продовжує діяти з умовами, що відповідають законодавству про працю.

**Задача 1.**

 Гридньова працювала старшим бібліографом бібліотеки геолого-географічного і біологічного факультетів університету. У квітні 1997 р. вона пішла у відпустку по вагітності і пологах. На її місце був прийнятий інший постійний працівник, а після повернення Гридньової з відпустки їй запропонували роботу старшого бібліографа бібліотеки фізичного факультету того ж університету. Гридньова звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній посаді. Заперечуючи позов, представник університету в суді указав на те, що працівників можна переміщувати з одного місця на інше, якщо при цьому не змінюються умови трудового договору. Гридньова наполягала на поновленні в колишній посаді, оскільки нова робота їй незнайома.

 *Яке рішення повинен винести суд?*

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КзПП України не вважається переведенням та не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, дорученням роботи на інші механізми або агрегати у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

На підставі вищевикладеного видно, що Гридньова була переміщена від посади старшого бібліографа бібліотеки геолого-географічного і біологічного факультету університету на посаду старшого бібліографа фізичного факультету того ж університету правомірно, так як істотні умови праці та умови договору при даному переведені змінені не були, А також згоди на таке переміщення Гридньової не потребувало. Згідно з вищевикладеним суд повинен залишити позов Гридньової без задоволення.

**Задача 2.**

 До юрисконсульта фабрики звернувся начальник цеху з проханням роз’яснити , чи є правомірним наказ директора фабрики, відповідно до якого начальники цехів та інженерно-технічні працівники мають бути на роботі за півгодини до початку зміни і йти з роботи через півгодини після закінчення зміни свій наказ директор мотивував тим, що відповідно до посадових інструкцій інженерно-технічні працівники до початку зміни повинні перевірити обладнання, підготувати інструменти і наряд на виконання робіт, а це можна зробити тільки до початку зміни. Крім того, наказ поширюється на працівників з ненормованим робочим днем.

 *Якою має бути відповідь юрисконсульта?*

Підставою для віднесення працівника до числа осіб з ненормованим робочим днем є включення його в затверджувальні міністерствами та відомствами за погодженням з відповідними профспілковими органами переміни посад для яких допускається застосування ненормованого робочого дня.

Ненормований робочий день є особливим режимом робочого часу для керівників, спеціалістів, державних службовців, праця яких за характером виконуваних ними функцій не завжди може бути обмежена нормальною тривалістю робочого дня. Термін “ненормований робочий день” не означає, що працівники для яких він встановлюється повинні працювати необмежений час. Згідно ст. 50 КзПП тривалість роботи для таких працівників встановлюється 40 годин з відповідним розподілом на 5 чи 6 робочих днів , а тому наказ директора фабрики буде незаконним .

**Висновок**

Право громадян України на працю гарантується Конституцією України та кодексом Законів про працю України .

Також право громадян на працю реалізується шляхом укладення трудового договору між працівником та директором підприємства , установи або з фізичною особою . Він / трудовий договір / є основним інститутом в системі трудового права .

У застосуванні трудового договору найбільше проявляється основна функція трудового права - охорона трудових прав найманих працівників від надмірної експлуатації з боку власників установ та підприємств .

Слід підкреслити , що з точки зору права не має різниці чи працює особа за трудовим договором на державному підприємстві , установі , чи у приватного власника . Всі наймані працівники мають однаковий статус , і будь – який власник зобов’язаний додержуватись всіх правил і гарантій щодо них , передбачених законодавством про працю .

Трудовий договір повинен укладатись на підставі принципу свободи та добровільності вибору роботи , а тому це добровільна угода між працівником та підприємством . А тому ніхто не може бути примушений виконувати певну роботу без добровільної на те згоди самого працівника . Це є одна з гарантій яка забезпечується державою для громадян , які вступають у трудові відносини з підприємствами усіх форм власності .

ЛІТЕРАТУРА :

1. Кодекс Законів про працю України ( з постатейними матеріалами) відп.ред. В.М. Вокуленко, О.П. Товстенко.-К.; “Юрінком”; 1997; зі змінами і доповненнями.
2. Науково- практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С.Стечинський, І.В.Зуб, В.Т.Ротанов.-Київ: “А.С.К.”; 2000.
3. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997р. № 7 ( зі змінами, внесеними наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 05.02.1998р. № 18).// інформаційний бюллетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1997.- №12; 1998.-№3.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленому Верховного Суду України від 06.11.1992 №9 зі змінами, внесеними відповідно до постанов Пленуму Верховного Суду України від 01.04.1994 № 4, від 25.10.1995р. №18, від 25.05.1998р. № 15)// Постанова Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивілних справах.-К., 1995р.; Вісник Верховного Суду України.-1998.-№3.
5. Прокопнеко В.І. Трудове право України: підручник.-Харків: консум 1998.
6. Трудове право України : підручник / за ред. Н.Б.Заболотіної , Г.І.Чьонишевої , Київ : “ Знання ” 2000 р.