

**Червякова Анна Володимирівна**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
*Науковий керівник:*  
**к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.**

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТУ ЯК ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір. Його формальний характер означає, що він укладається згідно з діючими правилами, у письмовій формі, у двох примірниках та підписується роботодавцем і працівником, зберігається у кожній зі сторін. Вважається, що таке оформлення сприяє дотриманню умов угоди. Однак формальний характер трудового контракту означає також і те, що конфлікти, які виникають з питань виконання підписаного контракту, можуть вирішуватися офіційним або третейським судом.

Контрактні форми найму та оплати праці широко розповсюджені в усьому світі, передусім на первинному ринку праці стосовно висококваліфікованих працівників. Ця форма є найприйнятнішою для ринкової економіки, оскільки вона дає можливість передбачити основні права й обов'язки сторін, конкретизувати окремі умови, пристосовуючи їх до кожної конкретної ситуації. Передбачення додаткової взаємної відповідальності сприяє створенню оптимальних умов для реалізації цілей обох сторін.

Порядок укладання контракту – це встановлена чинним законодавством процедура подання працівником необхідних документів, узгодження умов контракту, його підписання та оформлення. Працевлаштовуючись за контрактом, працівник подає той самий пакет документів, що й при укладанні звичайного трудового договору.

За юридичною природою контракт відрізняється від звичайного трудового договору наступним:

- контракт завжди укладається в письмовій формі;
- у ньому можуть установлюватися додаткові (крім тих, які зазначені в трудовому законодавстві) підстави щодо його розірвання;
- однозначно має строковий характер;
- при його розірванні (відповідно до Положення про порядок укладення контракту при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року №170) можливе й відшкодування моральної шкоди;
- сфера його застосування визначається законами України.

Контракт може бути укладений як при прийнятті на роботу, так і згодом. Відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі й підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом.

Як особлива форма трудового договору, контракт регулює не лише трудові, а й тісно пов'язані з ними інші відносини між найманим працівником та роботодавцем, зокрема, соціально-побутові, економічні тощо. Таким чином, порівняно з традиційним трудовим договором контракт охоплює значно ширше коло правовідносин. Як правило, трудовий контракт включає такі позиції: загальні положення: хто, з ким і про що укладає контракт, термін його дії, умови випробувального терміну тощо; обов'язки працівника: виконання посадових обов'язків за певною посадою, деталізація трудових завдань, перспективні задачі (по суті – для чого, для виконання яких завдань, досягнення якої мети наймається працівник); обов'язки підприємства: організація необхідних умов трудової діяльності, розмір, порядок і термін виплати зарплати, інші складові компенсаційного пакета, визначення режиму праці й відпочинку, соціального обслуговування, соціального страхування та ін.; відповідальність сторін за невиконання обов'язків за контрактом; матеріальна відповідальність працівника за завдані підприємству збитки; матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, завдану працівникові; підстави і порядок розірвання і продовження контракту; порядок розгляду трудових спорів; реквізити сторін.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з умовами гарантованими чинним законодавством, колективним договором і угодами, вважаються недійсними. В контракті неможливо передбачити все, тому у випадках, не передбачених трудовим контрактом, сторони керуються чинним законодавством.

Під час укладання трудового контракту, як і звичайного трудового договору, обов'язковою вважається домовленість про сам факт прийняття на роботу, про місце роботи, про встановлення трудової функції, про розмір оплати праці, про час початку роботи, про термін дії контракту.

До контракту, крім основних, зазвичай включаються і додаткові (факультативні) умови. До таких умов належать, скажімо, домовленість про: надання працівникові службового транспортного засобу, роботу за сумісництвом, випробування при прийнятті на роботу, встановлення неповного робочого часу, перепідготовку, навчання інших професій (спеціальностей), підвищення кваліфікації, надання додаткової відпустки, режим робочого часу й час відпочинку, додаткові, попри ті, що передбачені законодавством і колективним договором, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, додаткові, тих попри ті, які встановлені законодавством, підстави припинення та розірвання контракту тощо. У контракті також можуть обумовлюватися й соціально-побутові умови, скажімо, забезпечення житлом чи поліпшення житлових умов, продаж акцій за номінальною вартістю, встановлення доплат до соціальних допомог, захист від інфляційних процесів тощо.

Контракт повинен містити зобов'язання щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної іншій стороні у випадку безпідставного дострокового розірвання контракту. Таким чином, контракт може містити будь-які факультативні умови, що не суперечать чинному законодавству та спрямовані на стимулювання продуктивності праці, створення належного виробничого побуту, забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, соціально-побутових

запитів працівників та їх родин, та інші умови, потрібні для виконання прийнятих сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки виробництва й фінансових можливостей підприємства. Контрактом не можуть передбачатися умови, що стосуються змін порядку вирішення індивідуальних трудових спорів і застосування стосовно працівника повної матеріальної відповідальності.

Змінювати умови контракту сторони можуть лише за взаємною домовленістю. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконувати роботу, не передбачену контрактом (ст. 31 КЗпП України). Не можна також без згоди працівника переводити його на роботу, не обумовлену контрактом (частина перша ст. 32 КЗпП України). Якщо згода є, до контракту вносяться відповідні зміни і доповнення, які оформлюють так само, як і контракт.

Законодавством передбачена можливість дострокового припинення дії контракту, а саме: за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України); з ініціативи працівника відповідно до п. 23 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, зокрема 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. Звільнення працівника в цьому разі провадиться відповідно до статті 39 КЗпП України; з ініціативи роботодавця при незадовільних результатах випробування при прийнятті на роботу (ст. 28 КЗпП України), інші загальні підстави, зазначені в статті 40 КЗпП України; додаткові підстави розірвання трудового контракту з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України); з ініціативи третіх осіб, які не є сторонами контракту (військовий комісаріат, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник), батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; з інших підстав, передбачених трудовим законодавством.

Отже, трудовий контракт – це індивідуальний, формальний і строковий трудовий договір, особлива форма трудового договору, яка найбільш прийнятною в умовах ринкової економіки.