

# Особливості роботи за контрактом

Працівник реалізує право на працю, укладаючи трудовий договір про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою-підприємцем, в тому числі трудовий договір у вигляді контракту.

Статтею 21 КЗпП України передбачено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Контракт укладається для максимального використання індивідуальних здібностей працівника, наданням додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення максимальної відповідальності його сторін тощо.

Сторонами контракту є працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов'язки, та власник або уповноважений ним орган.

Контракт відрізняється від звичайного трудового договору такими особливостями:

- особливо укладається в письмовій формі;
- у контракті можуть встановлюватися додаткові (крім зазначених у законодавстві) підстави щодо його розірвання;
- контракт має строковий характер;
- сфера застосування контракту визначається законами України.

Сторони мають можливість встановлювати додаткові заходи щодо взаємодії відповідальності з одночасним надання пільг і

переваг, які мають бути зафіксовані в контракті і не будуть вважатися такими, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством України.

Контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо законом укладання контракту не передбачено, то власник або уповноважений ним орган не має права укласти з працівником контракт, навіть якщо буде згода сторін.

У разі укладення контракту власник або уповноважений ним орган оформлює наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та подає повідомлення центральному органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

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

Джерело: Держпраці.

---

## **Оплата праці під час випробувального періоду**

Відповідно до статті 26 КЗпП України під час укладання трудового договору може бути обумовлено угодою сторін

випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування має бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Строк випробування під час прийняття на роботу, якщо іншого не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював незалежно від причини.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, в тому числі на оплату праці в розмірах, визначених угодою сторін, з дотриманням державних та галузевих гарантій з оплати праці.

Зокрема, до державних соціальних гарантій з оплати праці належить установлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. З 01.01.2019 р. цей розмір становить 4173,0 грн.

Відповідно до чинного законодавства мінімальна заробітна плата складається з основної (тарифної) частини заробітної плати (посадовий оклад, тарифна ставка) та додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, виробничі премії, інші заохочувальні виплати).

Оплачують працівникам фактично відпрацьований час виходячи з посадового окладу(тарифної ставки) або залежно від виконання норм виробітку і відрядних розцінок з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених чинним законодавством.

Отже, якщо працівник виконав місячну норму праці, йому мають нараховувати заробітну з урахуванням різних її складових, передбачених умовами оплати праці, не нижчу від розміру мінімальної заробітної плати (4173, 0 грн.).

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець зобов'язаний провести доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

Якщо працівник не виконав місячної норми праці, перебував у відпустці, працює неповний робочий час тощо. У цих випадках оплата праці проводиться пропорційно до виконаної норми праці.

---

## **Повноваження комісії із соцстрахування підприємства**

Комісії (уповноважені) із соціального страхування створюються на кожному підприємстві незалежно від форми власності та приймають рішення про призначення або відмову в призначенні матеріального забезпечення застрахованим особам. Відповідно до рішень органу та на підставі поданої роботодавцем заяви-розрахунку Фонд соціального страхування України здійснює фінансування допомоги по тимчасовій втраті працездатності, по вагітності та пологах і на поховання.

«Комісія утворюється, якщо на підприємстві працевлаштовані понад 15 осіб. Якщо працюючих за наймом 15 і менше, на загальних зборах працівників обирається уповноважений. Але орган, який відповідає за страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, має бути на кожному підприємстві, в

установі чи організації та навіть у ФОП, де цю функцію може виконувати сама фізична особа-підприємець. Комісія (уповноважений) мають достатньо широкий перелік повноважень: це не лише власне призначення допомоги працівникам, але й контроль за правильним нарахуванням матеріального забезпечення, перевірка дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період хвороби, тощо», – говорить начальник управління страхових виплат та матеріального забезпечення виконавчої дирекції ФССУ Світлана Зарубіна.

Рішенням правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 № 13 затверджено нову редакцію Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Зокрема, відповідно до документу комісія (уповноважений) має право:

- отримувати від роботодавця відомості щодо суми фінансування Фондом для надання матеріального забезпечення найманим працівникам;
- отримувати від робочого органу виконавчої дирекції Фонду або його відділення безкоштовні консультації з питань застосування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- звертатися за необхідності до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень щодо перевірки правильності видачі та продовження листків непрацездатності застрахованим особам підприємства;
- перевіряти дотримання застрахованими особами режиму, визначеного лікарем на період тимчасової непрацездатності;
- звертатися до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень у разі спору між комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства та роботодавцем з питань надання матеріального забезпечення застрахованим особам підприємства, а також у випадку невиконання роботодавцем

рішень комісії (уповноваженого);

– вносити до робочих органів виконавчої дирекції Фонду або його відділень пропозиції по організації та удосконаленню роботи по соціальному страхуванню на підприємствах.

Джерело.

---

## **Трудові права інвалідів**

Встановлення трудових прав, гарантій працюючим інвалідам в Україні регулюються, зокрема, Конвенцією про права інвалідів, КЗпП України, Законом України “Про відпустки”, Законом України “Про охорону праці”, Законом України “Про основи соціальної захищеності інвалідів”, Законом України “Про реабілітацію інвалідів в Україні”.

Працевлаштовувати інвалідів зобов’язаний кожен роботодавець, виходячи з цілої низки правових норм і законів. Відповідно до ст. 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності в Україні”, для підприємств встановлено норматив в розмірі чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

Відповідно до вимог КЗпП України інваліди мають право на додаткові пільги в порівнянні з іншими працівниками.

Серед гарантій, що надаються працівникам- інвалідам можна виділити ті, що пов’язані із укладанням та розірванням трудового договору. До їх числа належать:

– відповідно до ч.3 ст. 26 КЗпП України при прийомі на роботу не встановлюються випробування для інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико- соціальної експертизи;

– інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (ч.1 ст. 39 КЗпП України);

– при скороченні чисельності або штату переважне право залишитися на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (п.5 ч.2 ст. 42 КЗпП України);

– за бажанням працівника –інваліда або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України).

Працівники –інваліди, які недавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших шість місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (ч.7 ст.10 Закону України “Про відпустки”). А працівники – інваліди , які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час ( ст.10 Закону України “Про відпустки”).

Згідно зі ст.6 Закону України “Про відпустки” тривалість щорічної основної відпустки для працівників – інвалідів становить (для інвалідів I і II груп- 30 календарних днів; для інвалідів III групи- 26 календарних днів).

Відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається інвалідам III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно- інвалідам I та II груп (п.п. 6,7 ч.1 ст. 25 Закону України “Про відпустки”).

До роботи в нічний час, та до надурочних робіт інваліди можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить

медичним рекомендаціям (ч.2 ст. 55 КЗпП України, ч. 4 ст. 63 КЗпП України).

Джерело: Держпраці України.

---

## Особливості охорони праці у сільському господарстві

Роботодавець зобов'язаний створити на робочих місцях у кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до вимог нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Оскільки якість виконання роботи залежить від навиків та вмінь самих працівників, то роботодавець має забезпечити для них проходження навчань, інструктажів та перевірки знань з питань охорони праці.

Посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах, внесених до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, мають пройти спеціальне навчання і перевірку знань відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний пам'ятати: **працівники, котрі не пройшли навчання й перевірку знань з охорони праці, до роботи не допускаються.**

Необхідно забезпечити та організувати на підприємствах проведення попереднього та періодичного медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці.

При безпосередньому проходженні кампанії на підприємствах

сфери АПК має належним чином експлуатуватися техніка.

Так, експлуатація сільськогосподарських машин має здійснюватися з урахуванням вимог експлуатаційної документації.

Вузли та елементи сільськогосподарських машин, що рухаються, обертаються та можуть становити небезпеку, мають бути огорожені захисними кожухами, які забезпечують безпеку працівників.

Не дозволяється експлуатація несправних машин та обладнання, експлуатація сільськогосподарських тракторів без електростартерного запуску двигуна та з відсутньою або несправною системою блокування запуску двигуна за ввімкненої передачі.

Перед виконанням робіт працівники мають переконатися, що дроти повітряних ліній електропередач техніка, яка проїжджає під ними, зачіпати не буде.

Під час проїзду техніки потрібно дотримуватися безпечної дистанції.

Особливої уваги суб'єкти господарювання мають надати роботам, пов'язаним з підготовкою мінеральних добрив до їх внесення у ґрунт.

Роботи мають здійснюватися за допомогою механізмів, оснащених пристроями для зниження пилоутворення.

Працівники мають бути забезпечені спецодягом, спецвзуттям та засобам індивідуального захисту органів дихання та зору.

Не дозволяється готувати розчини пестицидів безпосередньо у полі без засобів механізації.

Працівникам не дозволяється перебувати у зоні можливого руху маркерів або навісних машин під час розвертання машинно-тракторних агрегатів.

Під час руху агрегату не допускається одночасне обслуговування одним працівником двох і більше сівалок.

Завантаження сівалок і садильних машин насінням, садильним матеріалом та добривами має бути механізованим.

Ручне завантаження дозволяється лише за умови зупинення посівного та садильного агрегату та вимкнення двигуна трактора.

Заміну, очищення і регулювання робочих органів навісних машин і знарядь, які підняті, потрібно проводити тільки спеціальними чистками в рукавицях із зупиненим, загальмованим агрегатом та вимкнутим двигуном і вжиттям заходів, що запобігають їх самовільному опусканню.

Працівникам заборонено підніматися або спускатися з машин під час їх руху.

Не дозволяється сівачам працювати на навісних сівалках.