**ЗМІСТ**

**ВСТУП……………………………………………………………………..3**

**РОЗДІЛ 1. ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОКРЕМИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПЕВНИХ ПІДСТАВ………………………..……………………………….…..5**

**РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ……………………………………………………………………..….15**

**РОЗДІЛ 3. ОФОРМЛЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ І ПРОВЕДЕННЯ РОЗРАХУНКУ……………………………………………………………..…...19**

**ВИСНОВКИ……………………………………………………………...25**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………………..27**

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження**. В основі політики соціальної держави, якою згідно з Конституцією є Україна, лежить створення умов, які б забезпечували гідне життя і вільний розвиток усіх громадян. В умовах реформування трудового законодавства, у світлі змін економічного і соціального життя нашої держави, які зумовили посилення дискримінаційних тенденцій, актуальним є питання регулювання праці осіб, які не можуть на рівних конкурувати з іншими працівниками на ринку праці.

У зв’язку з цим нагальною є потреба проаналізувати те, які саме чинники обумовлюють особливості правового регулювання праці окремої категорії осіб.

**Мета** дослідження полягає в аналізі охорони праці.

**Об’єктом** курсової роботи є суспільні відносини, які виникають під час дослідження охорони праці окремої категорії осіб.

**Предметом** роботи є охорона праці осіб окремих категорій.

*Структура та обсяг курсової роботи*, відповідно до мети, складається з 3 розділів, висновків та списку використаних джерел.

**РОЗДІЛ 1. ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ОКРЕМИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПЕВНИХ ПІДСТАВ**

Регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку нашої держави здійснюється за допомогою двох груп правових норм: 1)норм загального характеру, що закріплюють загальні трудоправові засади, котрі поширюють свою дію на всіх працівників, зокрема й державних службовців, і є своєрідними «реалізаторами» єдності у правовому регулюванні трудових відносин; 2)спеціальних норм, які передбачають встановлені у чинному законодавстві винятки із загальних положень для особливих випадків [1, с.28]. Вказане пояснюється тим, що у загальній теорії права науковці, поряд із загальними нормами, традиційно виокремлюють: 1) «норми-доповнення», під якими розуміють такі норми, якими передбачаються додаткові гарантії (відносно гарантій, передбачених загальними нормами); 2) «норми-вилучення», що обмежують широту дії загальних норм відносно окремих категорій суб’єктів; 3) «норми-пристосування», що передбачають особливі способи застосування загальних норм до окремих категорій працівників [2, с. 47]. З огляду на викладене, можемо дійти висновку, що їх поширення на певних суб’єктів, правосуб’єктність яких є особливою (у зв’язку з біологічними, соціальними та іншими особливостями суб’єктів, що ставлять їх в менш конкурентне, вигідне становище на ринку праці), обумовлює створення та існування спеціальних правових режимів у рамках галузевих правових режимів.

**РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ**

Трудовим договором відповідно до ст. 21 КЗпП України є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Саме з укладенням трудового договору закон пов’язує виникнення й існування трудових правовідносин.

КЗпП України містить такі поняття, як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення», які використовуються для позначення припинення трудових відносин, тому необхідно їх проаналізувати та відмежувати одне від одного.

Під припиненням трудового договору розуміють родове поняття, яке об’єднує всі підстави розірвання трудових зв’язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв’язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв’язку з його смертю.

**РОЗДІЛ 3. ОФОРМЛЕННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ І ПРОВЕДЕННЯ РОЗРАХУНКУ**

Припинення трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) власника. У наказі й трудовій книжці причина звільнення записується відповідно до закону. У день звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок.

Якщо працівник не працював, то всі належні йому від підприємства суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Таку саму вимогу містить і ст. 12 Конвенції № 95 Міжнародної організації праці про охорону заробітної плати, згідно з якою при припиненні дії трудового договору з працівником провадиться остаточний розрахунок із виплатою всієї належної йому заробітної плати [31].

Законом України від 20 грудня 2005 р. № 3248-ІУ доповнено ст. 116 і 117 КЗпП новими положеннями, згідно з якими про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

**ВИСНОВКИ**

Відповідно поставлених завдань було всебічно і повно досліджено охорону праці окремих категорій.

Захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин в Україні характеризується певними особливостями, обумовленими існуванням спеціального правового режиму окремих категорій працівників, що є субрежимом трудового права нашої держави. За загальним правилом, окремі категорії працівників можуть звертатись до профспілкового, судового та адміністративного захисту (зокрема до захисту Держпраці України, омбудсмена), бажаючи припинити трудові правовідносини (забезпечення свободи праці у частині недопущення примусової праці), а також не допускаючи чи протидіючи порушенням їх прав у результаті припинення трудових правовідносин з ними за угодою сторін чи з ініціативи роботодавця (забезпечення принципу свободи праці у частині права на працю

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Іншин М.І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 28-34.
2. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда. *Советское государство и право.* 1968. № 11. С. 45-52.
3. Бабенко Э.В. Защита трудовых прав отдельных категорий работников при прекращении с ними трудовых правоотношений. *Право и Закон: международный научно-практический журнал. 2017*. № 3. С. 34-44.
4. Пузанова В.В. Концептуалізація правового режиму трудоправової відповідальності. *Проблеми юридичної науки очима молодих науковців: матеріали ХІІ Всеукр. студ. наук.-практ. конф*. (м. Київ, 06 грудня 2018 року). Київ: Вид-во НУБІП, 2018. С. 138-140.
5. Скорик О.О. Концептуальні основи регламентації праці. *Ефективна економіка.* 2018. № 2. С. 1-6. URL: http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna- ekonomika/article/view/1090
6. Міщук М.О. Вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право».* 2013. Т. 1. № 26. С. 99-103.
7. Лукашева Н.М. Окремі вимоги до працівників. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки.* 2012. Т. 25 (64). № 1. С. 87-95.
8. Гаращенко Л.П. Особливості трудового договору з окремими категоріями працівників. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право».* 2012. Т. 3. № 24. С. 88-92
9. Реус О.С. Особливості диференціації правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників. *Право і безпека.* 2004. No 3-4. С. 158-160.
10. Гладкий В.В. Неоднозначність трудової правосуб’єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VІІ Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 16 листопада 2018 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Xарків: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2018. С. 354-359.
11. Іншин М.І. Припинення трудових відносин із різними категоріями працівників. *Митна справа.* 2014. № 2. С. 64-68.
12. Бортник С.М. Специфіка співвідношення норм адміністративного та трудового права в контексті правового регулювання ними проходження служби в національній поліції України. *Порівняльно-аналітичне право.* 2017. № 6. С. 189-192.
13. Вітюк Д.Л. Особливості статусу судді суду загальної юрисдикції як публічного службовця. *Економіка, фінанси, право. Серія: Право.* 2016. № 1. С. 17-20.
14. Мельник П.В. Проблеми та перспективи вдосконалення законодавства про працю посадових осіб органів місцевого самоврядування. *Порівняльно-аналітичне право.* 2018. № 2. С. 171-172.
15. Гаращенко Л.П. Працівники з сімейними обов’язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу. Правова держава. 2010. Вип. 21. С. 323-329.
16. Про об’єднання громадян: Закон України від 16.06.1992 № 2460-XII. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 34. Ст. 504 (втрат. чин. від 01.01.2013).
17. Зозуля О.І. Праця молоді у порівняльному аналізі коментарів до Кодексу законів про працю України. *Форум права.* 2008. № 2. С. 183-194.
18. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 No 2275-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2018. № 13. Ст. 69.
19. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2003. № 18. № 19-20. № 21-22. Ст. 144.
20. Козіна М.В. Сутність та значення поняття «професійний спортсмен». *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2013. № 28. С. 264-271.
21. Козіна М.В. Пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці спортсменів. Митна справа. 2013. № 6 (90). Ч. 2. Кн. 2. С. 338-343.
22. Козіна М.В. Професійна діяльність спортсменів як об’єкт правового регулювання нормами трудового законодавства. *Публічне право.* 2012. № 4 (8). С. 424-429.
23. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів. Луганськ. 2014. 20 с.
24. Писарева М.В. Правове регулювання трудової діяльності спортсменів. Луганськ. 2014. 210 с.
25. Єрьоменко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення. Харків. 2019. С. 124–128.
26. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text.
27. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». *Право та інновації.* 2018. № 2. С. 54-59.
28. Селезень С. В. Щодо підстав розірвання трудового договору. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Юридичні науки.* 2015. Вип. 5(2). С. 55- 58.
29. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко Трудове право. Харків. Право. 2012. 496.
30. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. № 1. С. 80-84.
31. Оформлення звільнення і проведення розрахунку. URL: https://pidru4niki.com/1029022858229/pravo/oformlennya\_zvilnennya\_provedennya\_rozrahunku