**ЗМІСТ**

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

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОЇ ФОРМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ…………………………………………………….5

РОЗДІЛ 2. ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ………………………13

РОЗДІЛ 3. СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ………………………..17

РОЗДІЛ 4. ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ……………………………..20

РОЗДІЛ 5. ФОРМА, ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ЙОГО УМОВ………………………………………………….23

РОЗДІЛ 6. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОСНОВНІ ЕТАПИ. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ………………………………………………………...27

ВИСНОВКИ……………………………………………………….....…........31

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…………………………………...33

ВСТУП

**Актуальність дослідження**. Трудове законодавство є єдиною галуззю, яка здатна не тільки безпосередньо впливати на основну виробничу силу – людей, що є носіями робочої сили, а й захистити їх у процесі трудової діяльності та від безробіття. Під впливом системи норм законодавства про працю формується правовий механізм соціального захисту працівників. У регулюванні трудових відносин неминучим є перехід від централізованого державного регулювання до колективно- та індивідуально-договірного методів визначення умов праці, аби підвищити зацікавленість працівника до праці, змінити мотиви його трудової діяльності та обмежити незаконне втручання у сферу праці. Такий договірний метод регулювання трудових відносин дає можливість підприємствам, установам та організаціям у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів установлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

**Мета та завдання роботи.** Метою дослідження є комплексний аналіз законодавства щодо категорії трудовий договір.

**Об'єктом дослідження** є трудові правовідносини, які виникають при укладенні трудового договору.

**Предметом дослідження** єкатегорія «трудовий договір» за чинним законодавством України.

**Структура роботи** зумовлена метою і завданнями дослідження, складається зі вступу, шести розділів, висновків, списку використаних джерел (29 найменування). Загальний обсяг роботи – 34 сторінки.

**РОЗДІЛ 1**

**ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОЇ ФОРМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ**

Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Положення ст. 43 Конституції України сформульоване на підставі ст. 23 Загальної декларації прав людини, у ч. 1 якої вказано, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [10; 5].

Сьогодні наймана праця є основною формою здійснення трудової діяльності. Роботодавець щодо таких працівників повинен додержуватися всіх гарантій та правил, передбачених трудовим законодавством. Та колективними угодами та договорами. Наймана праця – це залежна праця, яказдійснюєтьсч на основі рівності сторні, пов’язана із виконанням певної роботи та передбачає отримання від власника винагороди за виконану роботу. Потрібно також пам’ятати, що роботодавець не має права вимагати від найманого працівника виконаня роботи, яка не обумовлена трудовим договором, а працівник, у свою чергу, повинен виконувати свою трудову функцію особисто, він не може доручити її виконання іншій особі [2, с. 90].

**РОЗДІЛ 2**

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ НА ПРАЦЮ**

Проблема розмежування трудового договору та цивльно-правових договорів про працю завжди була однією з центральних у науці трудового права. Вона має важливе теоретичне та практичне значення, оскільки самостійність трудового договору фактично символізує самостійність галуз трудового права.

У сучасній літературі відмінності між трудовим договорм та цивільно-парвовими договорами визначаються на підставі чинного законодавства залежно від предмету договору та його природи, оплати праці, строку договору, порядку укладення та інших ознак.

Предметом трудового договору є виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін трудової функції. Працівник зобов’язується виконувати певну роботу або займати певну посаду в організації, а роботодавець зобов’язується забезпечити його роботою, надавати засоби виробництва, обладнання, механізми тощо, давати конкретні завдання. Працівник включається до штату підприємства для виконання певної роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою.Роботодавець має право доручити працівнику виконання удь-якого завдання в межах роботи, обумовленої трудовим договором. Водночас предметом цивільно-правового договору про працбю є матеріалізований продукт праці або завдання одноразового характерую Тобто, предметом такого договору є кінцевий результат праці (наприклад, побудована будівля або підготований бухгалтерський облік)[28, с. 208].

Виконання роботи за трудовим договором можливо тільки особисто працівником, оскільки здатністю до праці може розпорядитися тільки її власник. А, наприклад, за договором підряду підрядник має право, якщо інше не встановлено договором, залучити до виконання роботи ін ших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи.

**РОЗДІЛ 3**

**СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Одним із важливих питань у теорії трудового договору є питання про його сторони, що зазнало різниз формулювань та підходів за різних соціально-економічних умов. Дослідження генезису даного поняття, пропозиції зодо його закріплення у проекті Трудового кодексу з урахуванням позитивного досліду зарубіжних країн є актуальним питанням сучасної практики трудового права. Визначення сторін трудового договору має велике значення також для правозастосовної практики в контексті правильного застосування норм инного права.

Так, як ми вже зазначали, у ст. 21 КЗпП передбачається, що трудовий договір укладажться між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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 [10].

**РОЗДІЛ 4**

**ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У чинному КЗпП України відсутня спеціальна норма про види трудового договору. Види трудового договору лише фрагментарно врегульовані КЗпП. Єдиним критерієм класифікації трудового договору на законодавчому рівні, який застосовується для всіх видів трудових договорів, є строк трудового договору. Відповідно до частини першої ст.23 «Строки трудового договору» КЗпП України трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи [10].

Укладення трудового договору на невизначений строк є загальним правилом для національного трудового законодавства. Незважаючи на поширення нетипових форм зайнятості, в тому числі роботи на умовах строкового трудового договору, останній не витіснив безстроковий трудовий договір. Заміна безстрокового трудового договору на строковий договір не передбачена і проектом ТК України. Безстроковий трудовий договір гарантує стабільність трудових правовідносин, захищає працівниківв умовах ринкової економіки шляхом надання передбачених законодавством прав і гарантій.

**РОЗДІЛ 5**

**ФОРМА, ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ЙОГО УМОВ**

Трудовий договір укладається, як правило, у писемній формі. Дотримання письмової форми обов’язково:

– при організованому наборі працівників;

– при заключенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними, географічними й геологічними умовами й умовами підвищеного ризику для здоров’я;

–при заключенні контракту;

– у випадку, коли працівник наполягає на заключенні трудового договору в писемній формі;

– при заключенні трудового договору з неповнолітнім;

–при заключенні трудового договору фізичної особи з фізичною особою;

– в інших випадках, передбачених законодавством України.

Письмовий договір складається у двох екземплярах і підписується сторонами. Він може бути завірений печаткою підприємства [10].

Одним із етапів процедури укладення трудового договору є досягнення

сторонами угоди про умови трудового договору. Формування змісту трудового

**РОЗДІЛ 6**

**ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ОСНОВНІ ЕТАПИ. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Процедура укладення трудового договору тісно пов’язана з механізмом узгодження його умов, форми, їх належною фіксацією, а також набранням чинності таким правочином.

Процедура оформлення трудового договору (як в усній, так і в письмовій формі) складається з наступних стадій:

1) подача працівником заяви про приймання на роботу з наданням усіх необхідних документів.

Доцільно зазначити, що перед подачею заяви процедура укладення трудового договору передбачає певну підготовчу стадію, що пов’язана з такими обставинами, як:

а) з’ясування найбільш прийнятних умов праці, у тому числі умов трудового договору;

б) з’ясування переліку можливих гарантій та обмежень при укладенні трудового договору;

**ВИСНОВКИ**

Трудовий договір є центральним інститутом трудового права. Відповідно до законодавства, трудовим договором 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, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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. Але поняття трудового договору є більш широким та багатоаспектним, ніж його зараз визначає законодавець. Для його розкриття необхідно враховувати не лише його визначення як угоди між працівником та роботодавцем, а й його функції, значення, тобто його соціально-економічну та правову роль.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

Красным не правильно оофрмлены НПА

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України.К.: Вікар, 2005. 725 с.

2. Брус Ю. П. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Сер.: Право. 2014. Вип. 25. С. 88-91.

3. Вишновецька С. В. До питання про критерії розмежування трудового договору та договору про надання послуг. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2015. № 3. С. 90-94.

4. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право. Харків: Право, 2012. 496 с.

5.Загальна декларація прав людини. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015>

6. Закон України «Про державну службу». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

7. Закон України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права та гарантії їх діяльності». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>

8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

9. Кодекс законів про працю. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

10. Конституція України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254>

11. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2015. Т. 168. С. 134-139.

12. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.

13. Міщук М. О. реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. наук: 12.00.05. 2008. 22 с.

14. Наньєва М. І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія : Юриспруденція. 2015. Вип. 13(1). С. 154-157.

15. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія «Юридичні науки». 2015. Вип. 3. (Т.2). С.10-13.

16. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05 Одеса, 2017. 205 с.

17. Науково-практичний коментар до Кодексу законів про працю. URL: <http://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot/90-kzot/3801-21.html>

18. Олексів І. Умова про строк трудового договору як гарантія дотримання прав працівників у трудових правовідносинах. Підприємництво, господарство і право. *Трудове право.* 2018. № 2. 120 с.

19. Олійник К. М. Трудовий договір - організаційна форма та юридична підстава для виникнення трудових правовідносин. *Європейські перспективи.* 2013. № 10. С. 141-144.

20. Пилипенко П.Д. Трудове право України. Академічний курс. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре». 2004. 365 с.

21. Плескун О. В. Зміст та функції трудового договору. *Європейські перспективи*. 2012. № 4(2). С. 158-163.

22. Потопахіна О. М. Поняття та види трудового договору за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Одеського національного університету.* Серія : Правознавство. 2014. Т. 19. Вип. 1. С. 69-79.

23. Проект Трудового кодексу. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221>

24. Прудніков В. А. Обов'язкові умови трудового договору в Україні та зарубіжних державах: спроба порівняльно-правового аналізу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 379-384.

25. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2009. 20 с.

26. Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>

27. Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого».* Серія: Економічна теорія та право: зб. наук. пр. 2011. № 4 (7). С. 165-172.

28. Чанишева Г. І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія».* 2012. Т. 12. С. 203-213.

29. Федорченко Н. В. Договірні зобов’язання з надання послуг: проблеми теорії і практики: монографія. К.: НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2015. 328 с.