**Лекція-3. Трудовий договір, контракт**

**1.Поняття трудового договору. Зміст, сторони та види трудового договору.**

Право на працю, проголошене статтею 43 Конституції України, реалізується її громадянами залежно від вибору професії, роду занять та виду діяльності. Це може бути наймана праця на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності чи заняття підприємницькою діяльністю, різновидом якої є індивідуальна трудова діяльність. В першому випадку (а за умови використання найманої праці інших [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів — і в другому, саме для останніх) право на працю реалізується шляхом укладення трудового договору.

Будь-який договір — це двох чи багатостороння угода, сутність якої визначається природою тих відносин, що становлять предмет регулювання тієї чи іншої галузі права. Стосовно **трудового договору**— це угода між [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом і власником підприємства (установи чи організації) або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) 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 [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором чи угодою сторін. Таке визначення трудового договору закріплене в діючому на сьогодні КЗпП України.

Укладення трудового договору відноситься до числа правомірних дій, після вчинення яких виникають [трудові правовідносини](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3678&displayformat=dictionary).

Відповідно до п.2 ст.21 КЗпП [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) **має право укладати**[**трудовий договір**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary)**одночасно на декількох підприємствах** (в установах, організаціях), якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором чи угодою сторін. Встановлення трудових відносин з іншим, крім основної роботи, підприємством (установою, організацією) проводиться на умовах сумісництва. Обмеження на сумісництво згідно постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року №245 можуть бути встановлені з боку керівника підприємства (установи, організації) спільно з профспілковим комітетом лише стосовно [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які займають професії і посади з особливими умовами та режимом праці (важкі, небезпечні і шкідливі умови). Крім того, обмеження щодо кількості укладення трудових договорів стосуються керівників державних підприємств, установ, організацій, їх заступників, керівників структурних підрозділів і їх заступників (за винятком медичної, педагогічної, наукової та творчої діяльності).

Основними **принципами укладення трудового договору** є добровільність волевиявлення та особисте зобов'язання сторін, які виражають бажання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а влаштуватися на роботу, його готовність виконувати покладені на нього обов'язки і згоду власника або уповноваженого ним органу доручити [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові виконання деяких трудових функцій за певну винагороду, створивши для цього необхідні умови.

[Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) про виконання робіт за певною посадою чи спеціальністю слід відрізняти від цивільно-правових договорів з виконання певних трудових завдань (договір підряду, доручення, авторський договір тощо).

[Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) повинен містити **умови, які є обов 'язковими:**

підтвердження волевиявлення сторін щодо укладення трудового договору (заява, наказ, розпорядження);

вказівку на професію, спеціальність, кваліфікацію чи посаду [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, що визначить коло його обов'язків і повноважень, детально регламентованих робочими та посадовими інструкціями, технологічними картками та іншими нормативними актами. Необхідність визначення трудової функції [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а в трудовому договорі обумовлена пов'язаними з нею правомочностями, такими як розмір посадового окладу чи тарифної ставки, тривалість відпустки, об'єм його повноважень і т. ін.;

дату початку виконання роботи, що є початком трудових правовідносин.

**Відсутність в трудовому договорі вищезазначених умов дозволяє вважати такий договір не укладеним.**

Що ж стосується додаткових умов трудового договору, то вони можуть вноситись до нього за погодженням сторін; але якщо вже вони складають [зміст трудового договору](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3638&displayformat=dictionary), то є обов'язковими для виконання, і невиконання їх є підставою для трудового спору та захисту інтересів постраждалої сторони (за умови, що вони не суперечать діючому законодавству). До додаткових умов трудового договору відносять, наприклад, строк дії трудового договору, встановлення випробного строку при прийомі на роботу з метою перевірки відповідності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а роботі чи посаді, надання житла, додаткове соціальне забезпечення та обслуговування, деякі інші пільги [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам.

Трудові договори класифікують залежно від порядку укладення, строку дії, форми договору.

Стосовно порядку укладення він може укладатися як в усній, так і в письмовій формі, хоча письмова форма укладення є переважною, а в нижче вказаних випадках — обов'язковою:

1) коли [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) наполягає на такому порядку укладення трудового договору;

при укладенні контракту;

при укладенні трудового договору з неповнолітніми;

при організованому наборі робітників та в інших передбачених законом випадках.

І письмовий, і усний порядок укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу про зарахування [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на роботу. Але якщо навіть такий наказ чи розпорядження не було видано, то [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) вважається укладеним, якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а фактично було допущено до роботи уповноваженою на це службовою особою. Обов'язковим є письмовий порядок укладення трудового договору для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, діяльність яких пов'язана з державною таємницею.

Залежно від строку, на який він укладається, [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) відповідно до ст. 21 КЗпП може бути:

**безстроковим**, що укладається на невизначений строк;

**строковим** — строк його дії обумовлюється сторонами або залежить від часу і тривалості виконання певної роботи.

Переважно трудові договори укладаються на невизначений строк. При оформленні ж строкового трудового договору це обов'язково повинно бути зазначене в наказі чи розпорядженні про прийняття [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на таку роботу (вказується конкретний строк тимчасової роботи), а [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) попереджається про прийняття на роботу на таких умовах.

[Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) про тимчасову роботу укладається з [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів — до чотирьох місяців. Для таких [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів не встановлюється випробний термін і [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary), укладений з ними, автоматично перетворюється в безстроковий, якщо після закінчення строку тимчасової роботи жодна із сторін не вимагає припинення трудових відносин. Крім загальних підстав припинення трудового договору з тимчасовим [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом він може бути припинений також у випадках: призупинення роботи підприємства (установи, організації) на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру; за умови невиконання тимчасовим [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом обов'язків, покладених на нього трудовим договором; у випадку нез'явлення його на роботу протягом більше як два тижні підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. В останньому випадку місце роботи може зберігатись за тимчасовим [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом внаслідок втрати ним працездатності через трудове каліцтво або професійне захворювання, але не більше ніж до закінчення строку роботи за договором.

Тимчасові [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и мають право на розірвання трудового договору, попередивши про це власника або уповноважений ним орган за три дні.

Сезонними вважаються роботи, які за природними та кліматичними умовами виконуються не весь рік, а протягом певного періоду, що не перевищує шість місяців. Порядок організації сезонних робіт регулюється Положенням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 7 квітня 1998 року, а список сезонних робіт і сезонних галузей затверджений постановою Кабінету Міністрів від 28 березня 1998 року.

**Трудові договори про сумісництво** укладаються, коли [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) крім основної роботи у вільний від неї час береться регулярно виконувати іншу оплачувану роботу за наймом на тому ж чи іншому підприємстві, в установі, організації. Оформлення на роботу за сумісництвом на іншому підприємстві здійснюється з пред'явленням паспорта громадянина і [трудова книжка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3676&displayformat=dictionary) йому як [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові на цьому підприємстві не оформляється. Порядок оформлення і умови роботи за сумісництвом регулюються Положенням про умови роботи за сумісництвом [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів державних підприємств, установ, організацій, затвердженим наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства фінансів України від 28.06.93 р. № 43.

На відміну від роботи за сумісництвом, яка оформляється укладенням різних трудових договорів, суміщення професій (посад) — це виконання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом з його згоди протягом робочого дня крім основної, обумовленої трудовим договором роботи на тому ж підприємстві за іншою спеціальністю, професією, посадою. Суміщення професій можливе за умови недостатнього завантаження чи зайнятості [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на основній роботі, що дає можливість йому виконувати додаткову роботу протягом робочого дня чи робочої зміни з відповідною її оплатою в рамках одного трудового договору.

Особливістю укладення трудового договору про надомну роботу є те, що він, як правило, укладається в письмовій формі і передбачає виконання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом роботи особисто із матеріалів і за допомогою засобів власника, але робоче місце виділяє не власник, а сам [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)-надомник організує собі його вдома. На надомників, як і звичайних [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, заводяться трудові книжки, але строк їх заведення, а також внесення записів про оформлення на роботу проводиться після здачі першого виконаного завдання.

Переважне право на укладення трудового договору про роботу на дому надається таким категоріям [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів: жінкам, які мають дітей віком до 15 років; [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ам і пенсіонерам; особам, які досягли пенсійного віку, але пенсії не отримують; особам, які доглядають за [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ами або членами сім'ї, що довго хворіють; особам зі зниженою працездатністю, яким рекомендована праця в надомних умовах; особам, зайнятим на сезонних роботах (в міжсезонний період), а також тим, хто навчається в навчальних закладах з відривом від виробництва; особам, які не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості, наприклад в районах і місцевостях, де є вільні трудові ресурси.

Різновидом трудового договору є **контракт.**

Прийняття (наймання) на роботу [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів шляхом укладення з ними контракту може здійснюватись у випадках, прямо передбачених чинним законодавством. Виключно на підставі контракту встановлюються трудові відносини з керівниками підприємств державної та комунальної форми власності, керівниками, науковими, творчими та іншими співробітниками національного закладу (установи) України.

Нарівні з трудовим договором правомірним є застосування контракту для оформлення трудових відносин науково-педагогічних [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів (Закон України «Про освіту»). Отже, застосування контракту як різновиду трудового договору можливе в різних галузях, оскільки воно не заборонене законом. Але обов'язковим воно є тільки в тих випадках, коли законодавством визнана лише така форма закріплення трудових відносин.

**Особливістю контракту** є його строковий характер, письмовий порядок укладення, обов'язкова наявність основних та додаткових зобов'язань сторін: їх права, обов'язки та відповідальність; умови оплати та організації праці; підстави припинення та розірвання контракту; соціально-побутові умови, необхідні для виконання взятих сторонами зобов'язань.

Контракт укладається в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожної із сторін.

### 2. Порядок укладення трудового договору. Випробування при прийнятті на роботу.

**2.Порядок укладення трудового договору.**[**Випробування при прийнятті на роботу**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3632&displayformat=dictionary)**.**

Згідно ст. 26 КЗпП порядок укладення трудового договору регулюється законодавством України. Укладення трудового договору базується на добровільному вступі [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а в трудові відносини з власником чи уповноваженим ним органом, хоча для останнього в деяких випадках укладення трудового договору з [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом **може носити зобов'язальний характер**: у випадку зарахування [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на роботу на вимогу місцевих органів державної виконавчої влади в межах встановленої для підприємства квоти щодо працевлаштування молоді, [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ів; укладення трудового договору з молодими спеціалістами, направленими для роботи на дане підприємство у встановленому порядку, з [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами, яким надане право повернення на раніше займану посаду чи роботу, зокрема після закінчення строку повноважень на виборній посаді і т. ін.

Закон встановлює, що [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) може бути укладений з [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом, який досяг 16-річного віку. У виняткових випадках за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, яким виповнилось 15 років, а для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю, допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку.

Відповідно до положень Конституції України і КЗпП України (ст.ст. 22, 25) забороняється безпідставна відмова у прийнятті на роботу чи будь-яке обмеження прав або встановлення переваг при укладенні трудового договору, пов'язаних з походженням, соціальним станом, статтю, віком, місцем проживання, расовою чи національною приналежністю, політичними поглядами, членством в профспілках або інших об'єднаннях громадян. В зв'язку з цим при прийомі на роботу забороняється вимагати відомості і документи, надання яких не передбачене законодавством.

Одночасно, захищаючи права роботодавця, закон допускає обмеження з боку власника щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві (в установі, організації) осіб, які є близькими родичами: батьки і діти, подружжя, брати, сестри,— якщо їх посадовими обов'язками передбачена безпосередня підпорядкованість чи підконтрольність один одному. Такі обмеження, є обов'язковими для державних підприємств, хоча не поширюються на [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які займають виборні посади, лікарів, наукових і педагогічних [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, спеціалістів сільського, лісного, водного господарства, артистів, художників, музикантів та деякі інші категорії [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів.

Обов'язковою процедурою, передбаченою законодавством при прийомі на роботу, що вимагає професійного відбору або пов'язана з важкими, небезпечними чи шкідливими умовами праці, є проходження [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом попереднього медичного огляду. Проводиться він з метою з'ясування здатності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а виконувати дану роботу і попередження виникнення професійних та поширення інфекційних захворювань. Ст. 24 КЗпП забороняє укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком робота, на яку він претендує, **протипоказана за станом здоров'я**. Перелік професій і видів діяльності, для яких обов'язковим є проведення медичного огляду, (попереднього при прийомі на роботу і періодичних) встановлений Міністерством охорони здоров'я.

При прийомі на роботу і укладенні трудового договору майбутній [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) зобов'язаний пред'явити трудову книжку і документ, що посвідчує його особу. Якщо особа оформляється на роботу вперше і не має трудової книжки, то вона повинна надати довідку з місця проживання і свідоцтво про народження. Звільнені із Збройних сил подають військовий квиток, із місць відбування покарання — довідку про звільнення.

При зарахуванні на роботу, яка вимагає спеціальних знань, [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) має право вимагати подання диплома чи іншого документа про відповідну освіту або спеціальну підготовку.

Згідно ст. 24 КЗпП [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) укладається переважно в письмовій формі. Вона передбачає докладний перелік взаємних обов'язків [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а і роботодавця, викладений у двох примірниках, один з яких належить [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові. [Трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) **вважається укладеним**, якщо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) і [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) (власник або уповноважений ним орган) досяг згоди з усіх питань трудових відносин і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) приступив до роботи за розпорядженням (усним чи письмовим) уповноваженої на це власником особи.

Незалежно від форми його укладення [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) повинен бути належним чином оформлений. Для цього:

[працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) повинен подати заяву з проханням прийняти його на роботу;

власник або уповноважений ним орган видає наказ чи розпорядження про зарахування [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на роботу на підставі укладеної угоди;

власник або уповноважена ним особа повинні обов'язково ознайомити [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а з наказом під розписку;

[роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) вносить записи в трудову книжку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а про зарахування його на роботу та ознайомлює

[працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а з записами в особовому листку відділу кадрів.

**Наказ про зарахування на роботу** повинен містити прізвище, ім'я, по батькові [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, вказівку на посаду, яку той займе, або роботу, яку буде виконувати, розмір оплати за працю та дату, з якої [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) приступає до роботи. Наказ повинен містити також додаткові умови зарахування на роботу (за їх наявності), як то: встановлення випробного строку, вказівку на характер роботи — сезонна, тимчасова, за сумісництвом, неповна тривалість робочого дня чи тижня і т. ін.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін **випробування** з метою перевірки відповідності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

Мета встановлення випробного строку — перевірка відповідності професійних і ділових якостей [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а вимогам виконуваної роботи. Тривалість випробного строку встановлюється законодавством: для робітників — **один місяць**, для інших [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів — не більше **трьох місяців**, і у деяких випадках не може перевищувати **шести місяців.**

Випробування **не встановлюється** при прийнятті на роботу:

осіб, які не досягли вісімнадцяти років;

молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;

молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;

осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби;

осіб з [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду;

переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;

осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок;

одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з [інвалід](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3639&displayformat=dictionary)ністю; осіб, з якими укладається строковий [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб.

Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Якщо після закінчення встановленого випробного терміну [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) не розірвав [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) з [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом, то **останній вважається таким, що витримав випробування**, і в подальшому розірвання трудового договору з ним можливе лише на загальних підставах.

Після укладення трудового договору перед початком роботи власник або уповноважений ним орган **зобов'язаний** поінформувати [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а про умови роботи, ознайомити його з правилами внутрішнього трудового розпорядку, визначити йому робоче місце, забезпечити необхідними для роботи засобами, проінструктувати з питань техніки безпеки і протипожежної охорони.

Відомості про трудову діяльність [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а заносяться в трудову книжку — його основний трудовий документ. [Трудова книжка](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3676&displayformat=dictionary) виписується за першим місцем роботи [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а і, будучи його своєрідним трудовим паспортом, містить відомості про місце, характер виконуваної роботи, спеціальність, кваліфікацію, посаду, нагороди і заохочення за сумлінну роботу. Всі записи в трудову книжку вносяться власником чи адміністрацією підприємства після видання наказу про зарахування на роботу, але не пізніше тижневого строку, а при звільненні — в день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу чи розпорядження.