

СЕКЦІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПІДПРИЄМЦІВ, ФІЗИЧНИХ ОСІБ З НАЙМАНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ТА РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ З ЦЬОГО ПИТАННЯ

Доп. - Чучук О., Ю-43

Наук. кер. - викладач-стажист Ковальчук Є.Ю.

В період переходу до ринкових відносин все частіше виникає питання - який порядок ведення підприємцями, без права юридичної особи, трудових книжок найманих працівників. Такими запитаннями цікавляться й громадяни, які працюють за наймом у підприємців і фізичні особи, які використовують найману працю.

Актуальність цієї статті полягає в тому, що фізичні особи - суб'єкти підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та фізичні особи, які використовують найману працю, пов'язану з наданням послуг, незважаючи на те, що Законом України від 24.12.99 р. «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», внесені зміни до ст. 24 і 24-1 КЗпП України, не на достатньому рівні володіють питаннями щодо порядку укладення трудового договору між працівником і фізичною особою - роботодавцем, порядком реєстрації трудового договору між ними, а в багатьох випадках такі договори не укладаються і не реєструються.

Метою цієї статті є аналіз норм чинного трудового законодавства, яке регулює відносини між роботодавцем - фізичною особою і найманими працівниками та роз'яснення зазначеним особам порядку укладення трудового договору та його реєстрації.

У таких трудових правовідносинах нині перебуває чимало працездатного населення. Як підприємці, так і інші фізичні особи, які використовують найману працю, а також і самі працівники зацікавлені в належному їх юридичному оформленні відповідно до норм чинного законодавства України. Адже від

цього залежить обчислення трудового стажу працівників, виконання певних соціальних і трудових гарантій, зокрема щодо виплати заробітної плати, різних видів соціальної допомоги, надання державних субсидій на оплату житлово-комунальних послуг тощо. Доповнення КЗпП нормами, що регулюють такі правовідносини, було внесено в грудні 1999р. Міністерством праці та соціальної політики України встановлено порядок їх виконання, а наказом від 08.06.2001 р. N 259 доповнено Інструкцію про порядок ведення трудових книжок. Наказом від 08.06.2001 р N 260 затверджено Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою та його форму. Цей Порядок поширюється на роботу роботодавців - суб'єктів підприємницької діяльності без прав юридичної особи та фізичних осіб, які використовують найману працю. Виконання цього Порядку щодо реєстрації трудових договорів таких роботодавців з найманими ними працівниками та засвідчення відповідних до них записів у трудових книжках покладено на міські і районні центри зайнятості.

Укладений у письмовій формі трудовий договір між працівником і фізичною особою (роботодавцем) фізична особа зобов'язана подати на реєстрацію до державної служби зайнятості за місцем свого проживання в тижневий термін з моменту фактичного допущення працівника до роботи. Для цього обидві сторони трудового договору мають подати до центру зайнятості відповідні документи.

Роботодавець-фізична особа, суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників подає паспорт, свідоцтво про реєстрацію підприємницької діяльності, довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний код.

Роботодавець-фізична особа, яка використовує найману працю, пов'язану з наданням послуг, подає паспорт, довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний код.

Працівник, який влаштовується на роботу до фізичної особи, подає паспорт, трудову книжку, довідку відповідної

державної податкової адміністрації про ідентифікаційний код. Якщо такий працівник є особою, яка вперше шукає роботу і не має трудової книжки, він подає паспорт та довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний код.

Відповідальна особа центру зайнятості в день подання фізичною особою трудового договору реєструє його в книзі реєстрації трудових договорів за встановленою формою з присвоєнням трудовому договору номера, за яким його зареєстровано в книзі, і зазначенням дати реєстрації. На підставі запису про реєстрацію трудового договору, зробленого в книзі, відповідальна посадова особа центру зайнятості робить на трьох примірниках трудового договору запис про дату його реєстрації і номер, зазначає назву центру зайнятості, який його зареєстрував, своє прізвище, ім'я та по батькові. Цей запис завіряється підписом цієї особи, печаткою центру зайнятості. Вчиненням цих дій процес реєстрації трудового договору закінчено.

Зареєстрований таким чином договір є укладеним згідно з чинним законодавством України про працю і має юридичну силу документа як такого, що свідчить про перебування роботодавця та працівника в трудових правовідносинах і на яких повністю поширюються всі норми законодавства України про працю-про її умови, оплату, обчислення стажу, обов'язки та відповідальність тощо. У разі закінчення терміну такого трудового договору або припинення його чинності достроково в трудовому договорі фізична особа робить запис про підстави його припинення з посиланням на відповідні статті КЗпП України, про що сторони інформують державну службу зайнятості, що зареєструвала трудовий договір. Оскільки форму такого повідомлення нормативними актами не обумовлено, але встановлено термін його розгляду (три дні), це може бути заява довільної форми за підписом обох сторін договору із зазначенням дати подання. Під час розгляду цієї заяви відповідальна посадова особа центру зайнятості в установлений термін зобов'язана зняти трудовий договір з реєстрації, про що нею робиться відмітка в книзі реєстрації трудових договорів. На

підставі цього запису ця сама особа робить на трьох примірниках трудового договору запис про дату зняття його з реєстрації, зазначаючи його реєстраційні номер і дату, назву центру зайнятості, який його зняв з реєстрації, своє прізвище, ім'я та по батькові. Цей запис завіряється підписом цієї особи та печаткою центру зайнятості. Як під час реєстрації трудового договору, так і під час зняття його з реєстрації, посадова особа центру зайнятості, яка виконує ці дії, зобов'язана ознайомити обидві його сторони під розпис про порядок реєстрації та зняття з реєстрації трудового договору, внесення записів до трудової книжки працівника та порядку її зберігання. Такий запис нею учиняється і сторони своїми підписами його засвідчують на кожному з трьох примірників договору.

Виникає запитання: "Які та ким вносяться записи до трудової книжки працівника, котрий працює за наймом фізичної особи?"

Передусім, внесеними доповненнями до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників встановлено обов'язок їх ведення на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі чи організації всіх форм власності або в фізичної особи понад п'ять днів. Ведуться трудові книжки і тих працівників, які є співвласниками чи власниками підприємств, фермерських господарств, сезонних та тимчасових, а також позаштатних працівників усіх, які підлягають державному соціальному страхуванню.

Інструкцією передбачено, що трудові книжки працівників, які працюють на умовах трудового договору в фізичних осіб - суб'єктів підприємництва та в інших фізичних осіб, які використовують найману працю, зберігаються безпосередньо у цих працівників. Вчинені в зазначеному вище порядку записи центру зайнятості про реєстрацію та зняття з реєстрації трудового договору дають право фізичній особі внести до трудової книжки працівника записи про прийняття і звільнення його з роботи. Форму й зміст цих записів регламентовано п.2.20-1 названої Інструкції. Тобто після реєстрації трудового договору роботодавець робить у трудовій книжці працівника

запис про прийняття його на роботу, а після зняття трудового договору з реєстрації - про звільнення з неї.

Прийнятий на роботу чи звільнений з неї працівник пред'являє трудову книжку з внесеними в ній роботодавцем записами посадовій особі центру зайнятості, яка реєструвала трудовий договір чи знімала його з реєстрації, яка особистим підписом в ній підтверджує ці записи і засвідчує їх печаткою центру зайнятості. Зазвичай ця посадова особа має впевнитися у відповідності цих записів змісту трудового договору і нормам Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників. За відсутності такої відповідності цих записів вони не можуть підтверджуватися і засвідчуватися й не матимуть чинності.

Інколи фізичні особи, які уклали трудові договори з найманими працівниками, звертаються до центру зайнятості з проханням зняти з реєстрації трудовий договір без присутності працівника та його підпису або згоди на розірвання чинних правовідносин, мотивуючи це тим, що працівник без попередження залишив роботу та виїхав у невідомому напрямку. У такому разі спеціаліст центру зайнятості пропонує такому підприємцю надіслати працівникові рекомендованого листа із запрошенням до себе для вирішення питання щодо розірвання трудового договору, написати заяву на ім'я директора центру, про мотиви розірвання трудового договору, до якої додати поштове повідомлення, що респондент одержав листа із запрошенням. Надалі трудовий договір знімається з реєстрації, але запис у трудовій книжці може бути завірено лише в присутності найманого працівника

Підсумовуючи вище викладене, слід зазначити, що лише у тісній співпраці фізичних осіб - роботодавців, найманих працівників і служб зайнятості населення є можливим належне юридичне оформлення відповідно до норм чинного законодавства України трудових договорів, їх реєстрація і виконання певних соціальних і трудових гарантій, обчислення трудового стажу працівників та ін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України. З постатейними матеріалами. - К.: Юрінком Інтер. ч. I. - № 1. - 2004.
2. Інструкція про порядок ведення трудових книжок. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08. 06. 2001 року № 259.
3. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08. 06. 2001 рік № 26.

ПРОТИДІЯ ПОШИРЕННЮ НЕЗАКОННОЇ ТА ПРИХОВАНОЇ РЕКЛАМИ, ЯКА НЕГАТИВНО ВПЛИВАЄ НА СУЧАСНУ МОЛОДЬ

Доп. - Шугалій Д., Ю-64

Наук. кер. - ст. викл. Кононенко О.Я.

Зловживання наркотичними засобами і незаконна торгівля ними останнім часом в багатьох, особливо розвинених країнах світу, прийняли катастрофічні розміри. Офіційна преса США, Німеччини, Франції, Англії, Швеції майже щодня повідомляє про смерть своїх громадян із-за зловживання наркотичними і психотропними речовинами. Наркоманія захопила в багатьох країнах підлітків.

Сучасні епідеміологічні дослідження в різних регіонах світу підтверджують цю тенденцію. Саме за рахунок пацієнтів підлітково-юнацького віку її поширеність одержала характер епідемії.

Актуальність обраної мною теми полягає в тому, що узагальнені та систематизовані основні ідеї боротьби з незаконною рекламою, прихованою пропагандою наркотиків, тютюну, алкоголю. Це може сприяти подальшому удосконаленню протидії цим антисоціальним явищам, так як на даний час в Україні цьому не приділяється достатньо уваги.