

(відшкодування збитків); урегулювання спорів, підстави та умови зміни і розірвання договору [1].

Отже, договірні відносини у сфері капітального будівництва регулюються на підставі норм Цивільного та Господарського кодексів України.

Використана література:

1. Господарський кодекс України : закон України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18-22. – Ст. 144.

2. Цивільний кодекс України : закон України від 16 січня 2003 р. № 435 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

3. Шишка Р. Б. Предпринимательское право Украины : [учебник] / Р. Б. Шишка. – Х. : Эспада, 2010. – 624 с.

ПРАВОВІ ОСНОВИ І ПОРЯДОК ПРИЙОМУ НА РОБОТУ

*Васильєв С.В., к.ю.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

*Соловійов В.І., студент 5 курсу спеціальності «Менеджмент організації і
адміністрування» Національного фармацевтичного університету*

Від правильного підбору кваліфікованих кадрів на підприємстві залежить ефективність його роботи. Кожний керівник структурного підрозділу, добираючи персонал, повинен перевірити знання і вміння претендента на відповідну посаду. Менеджеру варто знати і правову основу прийому персоналу на роботу, адже не може бути необґрунтованих відмов у прийомі на роботу і порушення порядку укладення трудового договору.

Прийом персоналу на роботу здійснюється згідно з трудовим договором. Ю.В. Баранюк зазначає, що трудовий договір – це основний інститут трудового права. Він охоплює правові норми, які визначають поняття, сторони й зміст трудового договору, а також порядок його укладення, зміни та припинення. На підставі трудового договору виникають трудові правовідносини [1, С. 27]. А.М. Ключко стверджує, що трудовий договір – це основний спосіб реалізації права громадянина на працю, а також права на вибір професії, заняття та місця роботи. Як юридичний факт трудовий договір є підставою виникнення і формою існування трудових правовідносин у часі, а також передумовою виникнення й існування інших правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими [3, С. 376]. С.О. Громова–Стасюк наголошує на тому, що менеджер у галузі охорони здоров'я повинен знати трудове законодавство, яке регламентує порядок прийому на роботу працівників і вміти добирати персонал із належними моральними і діловими якостями [2, С. 108].

На нашу думку, варто назвати наступні стадії прийому працівника на роботу.

Перша стадія – подання працівником заяви про прийняття на роботу, а також документів, необхідних відповідно до законодавства про працю. Треба зазначити, що поданню заяви про прийом на роботу передують розміщення підприємством оголошення про прийом на роботу працівників, пошук претендентом вакантного місця роботи і домовленість про зустріч між представником підприємства і пошукачем.

Друга стадія – проведення співбесіди із претендентом на роботу щодо виявлення його професійних знань і навичок. Під час співбесіди з'ясовуються відомості про освіту, попередні місця роботи, виконувани завдання на інших підприємствах.

Третя стадія – досягнення угоди щодо основних і додаткових умов трудового договору та його укладення. Роботодавець і претендент повинні узгодити трудову функцію, графік роботи, розмір оплати праці, тривалість відпустки та інші умови, які є важливими для сторін.

Четверта стадія – зарахування працівника на роботу, що оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця. Тут відбувається виключно робота відділу кадрів підприємства, який готує наказ про прийом працівника на роботу. Керівник підприємства підписує підготовлений наказ.

С.М. Прилипко стверджує, що наказ – це документ, яким оформляється укладення трудового договору, необхідний для занесення працівника до списків особового складу підприємства, установи, організації, нарахування йому заробітної плати тощо. Наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу не є письмовою формою укладеного трудового договору. Він виступає засобом правового оформлення досягнутої угоди між сторонами щодо укладення трудового договору. Затримка роботодавцем видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу або неправильне його оформлення не спричинює для працівника жодних несприятливих наслідків. Наказ про призначення на посаду наділяє осіб, трудова діяльність яких пов'язана з розпорядницькими функціями, службовими повноваженнями [5, С. 257].

П'ята стадія – ознайомлення працівника під розписку з наказом про прийняття його на роботу, а також внесення до трудової книжки працівника запису про його прийняття на роботу та ознайомлення під розписку в особовій картці.

Згідно зі ст. 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони [4].

Відповідно до ст. 24 КЗпП України юридичним фактом укладення трудового договору можуть бути: підписана сторонами письмова форма трудового договору, видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу, а також фактичний допуск працівника до роботи уповноваженою на укладення трудового договору особою [4]. Варто зауважити, що працівника може бути прийнято на роботу як з випробувальним терміном, так і без нього.

Таким чином, трудове законодавство України встановлює порядок прийому на роботу працівників. Головною проблемою є виконання законодавчих норм під час прийому на роботу, що забезпечується обізнаністю менеджерів із нормами трудового права України.

Використана література:

1. Баранюк Ю. В. Особливості змісту трудових контрактів / Ю. В. Баранюк // Право України. – 1998. – № 9. – С. 23 – 28.

2. Громова – Стасюк С. О. Підготовка менеджерів галузі системи охорони здоров'я як складова якісного розвитку сучасної медицини в Україні / С. О. Громова – Стасюк // Професійне управління та інвестиції в систему охорони здоров'я: український вимір : Збірник наукових праць за матеріалами Першої Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 14 квітня 2011 р.) / Міністерство охорони здоров'я України, Національний фармацевтичний університет. – Харків, 2011. – С. 107 – 110

3. Ключко А. М. До питання співвідношення понять «кадри» та «персонал» / Ключко А. М. // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 4. – С. 374 – 379

4. Кодекс законів про працю України : закон України в редакції від 13 травня 2011 р. – Х. : Одісей, 2011. – 110 с.

5. Прилипко С. М. Трудове право України : [підручник] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.