

## ДОКУМЕНТИ, ЩО ПОДАЮТЬСЯ ОСОБОЮ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Перелік документів та відомостей про особу, що подаються нею під час прийняття на роботу, встановлено статтею 51 проекту Трудового кодексу України (далі — проект ТКУ). Оскільки цією нормою передбачено, що під час прийняття на роботу забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею, то є підстави вважати, що перелік документів, який міститься в статті 51 проекту ТКУ, є вичерпним.

Під час прийняття на роботу згідно з статтею 51 проекту ТКУ подаються:

- 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, є ця робота основним місцем чи сумісництвом);
- 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають;
- 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), у разі якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань;
- 6) трудова книжка.

Свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування і трудова книжка не подаються у разі прийняття на роботу вперше.

### ЗВЕРНУТИ УВАГУ

КЗпП (НА ВІДМІНУ ВІД ПРОЕКТУ ТКУ) ПРЯМО НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО ПОДАННЯ ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗАЯВИ ПРО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ, СВІДОЦТВА ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ТА ДОВІДКИ ПРО ПРИСВОЄННЯ ІДЕНТИФІКАЦІЙНОГО НОМЕРА, ПРОТЕ НА ПРАКТИЦІ ЦІ ДОКУМЕНТИ ПОДАЮТЬСЯ.

**НОВЕ!**

За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, — проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад.

За наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

### ЗВЕРНУТИ УВАГУ

СТАТТЕЮ 51 ПРОЕКТУ ТКУ НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО ОBOB'ЯЗКУ ПОДАВАТИ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: — ВІЙСЬКОВОЗOBOB'ЯЗАНИМИ — ВІЙСЬКОВОГО КВИТКА З ВІДМІТКОЮ, ЩО ВОНИ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ВІЙСЬКОВОМУ ОБЛІКУ ЗА МІСЦЕМ ПРОЖИВАННЯ; — ПРИЗОВНИКАМИ — ПОСВІДЧЕННЯ ПРО ПРИПИСКУ ДО ПРИЗОВНОЇ ДІЛЬНИЦІ.

Робоча група з доопрацювання проекту ТКУ, створена при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення, до якої входить і головний редактор журналу «Довідник кадровика», запропонувала включити до переліку документів та відомостей про особу, що подаються нею під час прийняття на роботу, і документи, передбачені в системі військового обліку.

## МЕДИЧНИЙ ОГЛЯД ОСІБ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Статтею 28 проекту ТКУ передбачено, що медичний огляд осіб під час прийняття на роботу є обов'язковим у випадках, передбачених цим Кодексом і законами. Медичний огляд проводиться за рахунок коштів роботодавця.

### НОВЕ!

Строк, протягом якого особа зобов'язана пройти медичний огляд, встановлює роботодавець з урахуванням умов проходження такого огляду. Якщо особа, яка бажає працевлаштуватися, без поважної причини пропустила цей строк, роботодавець має право відмовити їй у прийнятті на роботу.

## ПЕРЕВІРКА ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

З метою визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових якостей особи вимогам до працівників, які виконують відповідні роботи або займають відповідні посади, з претендентом на робоче місце або посаду роботодавець має право у випадках, передбачених законом, проводити тестування (пункт 1 частини 1 статті 24 проекту ТКУ). Зокрема, відповідно до частини 3 статті 340 проекту ТКУ при здійсненні конкурсного відбору проводяться:

- 1) тестування для визначення рівня спеціальних знань;
- 2) психологічне тестування (підприємницький, менеджерський і творчий потенціал; прагнення до фахового розвитку; комунікативні дані; прагнення й спроможність працювати в колективі, культурна відкритість);
- 3) співбесіда з метою оцінки фахової зрілості спеціаліста, рівня економічних і управлінських знань, а також розуміння цілей і завдань перепідготовки, можливостей використання отриманих знань для розв'язання проблем виробництва.

Під час проведення тестування, співбесіди забороняється вчинення дій, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою, визначеною цим Кодексом та законами, або такими, що зачіпають честь і гідність людини та не стосуються роботи чи посади. (п. 6 частини 1 ст. 2, ст. 3, частина 2 ст. 26 проекту ТКУ).

Роботодавець повинен забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті тестування та співбесіди, зокрема, обмежити доступ до цієї інформації. Невиконання зазначеної вимоги тягне за собою відповідальність згідно із законом.

### ЗВЕРНУТИ УВАГУ

ХОЧА КЗПП ПРЯМО НЕ ВРЕГУЛЬОВАНО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ПЕРЕВІРКИ НА ПРАКТИЦІ ОКРЕМИМИ РОБОТОДАВЦЯМИ ВОНА ПРОВОДИТЬСЯ, ОСКІЛЬКИ ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ НЕ ЗАБОРОНЕНА.

### ВИПРОБУВАННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу відповідно до статті 39 проекту ТКУ допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована в трудовому договорі.

У період випробування трудові відносини працівника регулюються трудовим законодавством, колективним договором з урахуванням особливостей, установлених цим Кодексом.

Випробування згідно зі статтею 40 проекту ТКУ не встановлюється для осіб:

- 1) неповнолітніх;
- 2) звільнених з військової чи альтернативної (невійськової) служби, які вперше стають до роботи протягом року після такого звільнення;
- 3) обраних на посаду;

- 4) переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
- 5) які пройшли стажування під час прийняття на роботу з відривом від основної роботи;
- 6) які закінчили професійно-технічні чи вищі навчальні заклади і вперше стають до роботи за здобутою професією (спеціальністю);
- 7) вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років;
- 8) інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертизи.
- 9) із якими укладається трудовий договір строком до двох місяців.

#### ЗВЕРНУТИ УВАГУ

ЗІ ЗМІСТУ СТАТТІ 40 ПРОЕКТУ ТКУ ВБАЧАЄТЬСЯ, ЩО ВИКЛАДЕНИЙ В НІЙ ПЕРЕЛІК ОСІБ, СТОСОВНО ЯКИХ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ НЕ ВСТАНОВЛЮЄТЬСЯ, Є ВИЧЕРПНИМ І ТАКИМ, ЩО ДЕЩО ВІДРІЗНЯЄТЬСЯ ВІД АНАЛОГІЧНОГО ПЕРЕЛІКУ, ВИКЛАДЕНОГО В ЧАСТИНІ ТРЕТІЙ СТАТТІ 26 КЗпП. ЗОКРЕМА ДО ПЕРЕЛІКУ, НАВЕДЕНОГО У СТАТТІ 40 ПРОЕКТУ ТКУ, ДОДАТКОВО ВКЛЮЧЕНО ОСІБ, ОБРАНИХ НА ПОСАДУ; ПЕРЕМОЖЦІВ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНОЇ ПОСАДИ; ТИХ, ЯКІ ПРОЙШЛИ СТАЖУВАННЯ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ З ВІДРИВОМ ВІД ОСНОВНОЇ РОБОТИ; ВАГІТНИХ ЖІНОК, ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ВІКОМ ДО ТРЬОХ РОКІВ; ОСІБ, З ЯКИМИ УКЛАДАЄТЬСЯ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР СТРОКОМ ДО ДВОХ МІСЯЦІВ. РАЗОМ З ТИМ НЕ ВКЛЮЧЕНО ОСІБ, ЩО ПРИЙМАЮТЬСЯ НА РОБОТУ В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ І ПЕРЕВОДЯТЬСЯ НА РОБОТУ НА ІНШЕ ПІДПРИЄМСТВО.

Строк випробування згідно зі статтею 41 проекту ТКУ не може перевищувати трьох місяців, а для працівників за робочим професіями — одного місяця.

#### НОВЕ!

Строк випробування тривалістю до шести місяців може встановлюватися для керівників юридичних осіб, їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників відокремлених підрозділів юридичних осіб, а також для інших категорій працівників у випадках, передбачених законом.

#### ЗВЕРНУТИ УВАГУ

СТАТТЕЮ 41 ПРОЕКТУ ТКУ (НА ВІДМІНУ ВІД СТАТТІ 27 КЗпП) ВИЗНАЧЕНО КОНКРЕТНЕ КОЛО ОСІБ, ДЛЯ ЯКИХ СТРОК ВИПРОБУВАННЯ МОЖЕ ВСТАНОВЛЮВАТИСЯ ТРИВАЛІСТЮ ДО ШЕСТИ МІСЯЦІВ, ПРИ ЦЬОМУ НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО ПОГОДЖЕННЯ ТАКОГО СТРОКУ ВИПРОБУВАННЯ З ВІДПОВІДНИМ ВИБОРНИМ ОРГАНОМ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин.

#### НОВЕ!

Статтею 42 проекту ТКУ передбачено, що результати випробування визначаються роботодавцем. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні, без виплати вихідної допомоги.

Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається тільки на підставах, встановлених ТКУ.

#### РІШЕННЯ ПРО ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

Частиною 2 статті 58 проекту ТКУ передбачено, що про прийняття працівника на роботу роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) та ознайомити з ним працівника під розписку в семиденний строк з дня початку роботи, а на його вимогу — надати копію наказу (розпорядження).

#### ЗВЕРНУТИ УВАГУ

ВІДПОВІДНО ДО ЧАСТИНИ ТРЕТЬОЇ СТАТТІ 24 КЗпП ПРАЦІВНИК НЕ МОЖЕ БУТИ ДОПУЩЕНИЙ ДО РОБОТИ БЕЗ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, ОФОРМЛЕНОГО НАКАЗОМ ЧИ РОЗПОРЯДЖЕННЯМ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ, ТА ПОВІДОМЛЕННЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ З АДМІНІСТРУВАННЯ ЄДИНОГО ВНЕСКУ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ПРО ПРИЙНЯТТЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТУ В ПОРЯДКУ, ВСТАНОВЛЕНОМУ КАБІНЕТОМ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ.

*Обов'язок роботодавця надати працівникові роботу*

Відповідно до статті 49 проекту ТКУ роботодавець зобов'язаний надати працівникові обумовлену трудовим договором роботу у визначений у договорі строк.

**НОВЕ!**

У разі відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору працівник має право на визнання трудових відносин такими, що виникли з дня, визначеного трудовим договором, із стягненням заробітної плати з розрахунку тарифної ставки (окладу) до дня початку роботи.

*Обов'язок працівника стати до роботи*

Згідно з частиною 1 статті 50 проекту ТКУ працівник зобов'язаний стати до роботи в день, визначений трудовим договором, а якщо трудовим договором цей день не встановлено — наступного дня після укладення трудового договору.

**НОВЕ!**

Якщо в день, що визначається відповідно до частини 1 статті 50 проекту ТКУ, працівник без поважної причини не став до роботи, роботодавець має право відмовити працівникові в наданні роботи. У такому разі вважається, що трудові відносини не виникли, нормативний акт роботодавця, письмовий трудовий договір підлягають анулюванню і на працівника покладається обов'язок повернути роботодавцеві отримані гарантійні та компенсаційні виплати.

Джерело:

<https://www.kadrovik.ua/article-tk/osoblyvosti-priynyattya-na-robotu-za-novym-trudovym-kod-eksom-ukrayiny>

Будь-яке використання матеріалів можливе лише за наявності гіперпосилання.