

направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, інвалідів.

Строк випробування не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженнями з профспілками – шести місяців.

Строк випробування робітників не може перевищувати одного місяця.

До початку роботи власник повинен роз'яснити працівникові його права і обов'язки, умови праці, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами, проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Працівник повинен особисто виконувати доручену йому роботу і не має права передоручити її іншому працівникові.

Власник не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків виробничої потреби (для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування державного майна, а також для заміни відсутнього працівника) – строком до одного місяця.

Підставами припинення договору є:

- угода сторін;
- закінчення строку;
- призов або вступ працівника на військову службу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, власника або на вимогу профспілкового органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством;
- набрання законної сили вироку суду;
- підстави, передбачені контрактом.

Розірвання трудового договору за ініціативою власника може бути у випадках:

- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявлення невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я;
- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором, якщо раніше до працівника застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- нез'явлення на роботу протягом більше як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- появи на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;