***Тема: Прием и порядок переведения работника***

 ***на другую работу.***

План.

I. Правила приема на работу.

 1. Трудовой договор.

 2. Особенности приема на работу несовершеннолетних.

 3. Испытательный срок при приеме на работу.

 4. Прием на работу по контракту.

II. Переводы на другую работу.

 1. Перевод, требующий согласия работника.

 2. Перевод по производственной необходимости.

 3. Перевод на другую работу при простое.

Список использованной литературы:

 1. КЗоТ Украины.

 2.В.С.Янчевский Трудовой договор. - Житомир, 1996г.

**ПРАВИЛА ПРИЕМА НА РАБОТУ.**

*Что такое трудовой договор.*

Трудовой договор - это соглашение между трудящимся и предприятием, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной профессии, специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего распорядка, а предприятие обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 21 КЗоТ Украины).

*На какой период заключаются трудовые договоры.*

Трудовые договоры по сроку действия подразделяются на договоры, заключаемые на неопределенный срок, устанавливаемый соглашением сторон, и на время выполнения определенной работы (ст. 23 КЗоТ Украины).

В большинстве случаев трудовые договоры заключаются на неопределенный срок. Этим обеспечивается возможность закрепления на производстве постоянных кадров, а также получение рабочими и служащими постоянной работы.

В случае, если в приказе о приеме на работу не указан срок, на который работник принимается, он считается принятым на постоянную работу.

Договоры, заключаемые на определенный срок и на время выполнения определенной работы, считаются срочными. К ним относятся и договоры о временной и сезонной работе.

Согласно ст. 23 КЗоТ Украины срочный трудовой договор заключается в случаях, если трудовые отношения невозможно оформить на неопределенный срок с учетом характера будущей работы либо условий ее выполнения, либо интересов работника и в других случаях, предусмотренных законодательными актами.

*Какие документы должны быть представлены трудящимся при приеме на работу.*

При приеме на работу трудящийся представляет собственнику или уполномоченному им органу паспорт и трудовую книжку, а подростки, которым еще не исполнилось 16 лет, вместо паспорта предъявляют свидетельство о рождении.

В тех случаях, когда гражданин поступает на работу впервые, он вместо трудовой книжки представляет справку из жилищного управления или сельского (поселкового) Совета народных депутатов о последнем занятии.

Лица, уволенные в запас из Вооруженных Сил Украины, обязаны предъявить военный билет.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация вправе требовать от работника предъявления соответствующего документа о профессиональной или образовании. Например, диплом учителя, удостоверение водителя и т.д.

При приеме на работу запрещается требовать документы, не предусмотренные законодательством, а также данные про национальность и партийность работника (ст. 25 КЗоТ Украины).

*Какие особенности приема на работу и труда несовершеннолетних.*

На каждом предприятии должен вестись специальный учет работников, не достигших 18-летнего возраста, с указанием даты их рождения (ст.189 КЗоТ Украины).

Запрещается использовать труд несовершеннолетних на тяжелых и вредных работах, перечень которых утверждается Министерством охраны здоровья Украины по согласованию с Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда. (ст. 190 КЗоТ Украины).

При приеме на работу несовершеннолетних, а в дальнейшем ежегодно до достижения 21 года они подлежат обязательному ежегодному медицинскому освидетельствованию (ст.191 КЗоТ Украины).

Запрещается привлекать несовершеннолетних к работам в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочным работам и работам в выходные дни (ст. 192 КЗоТ Украины).0

*Обязательно ли устанавливать при приеме на работу испытательный срок.*

Установление испытательного срока при приеме на работу - это право, а не обязанность собственника или уполномоченного им органа.

Вместе с тем, заключая трудовой договор с работником, собственником или уполномоченный им орган не всегда может знать его деловые качества, квалификацию, отношение к выполнению служебных обязанностей и т.п.

Срок испытания для рабочих не может превышать одного месяца, других категорий - трех месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с профкомом - шести месяцев.

Не устанавливается испытательный срок: для лиц моложе 18 лет, молодых рабочих после окончания профессиональных учебно-воспитательных заведений; молодых специалистов после окончания высших учебных заведений; лиц, уволенных в запас с военной или альтернативной (невоенной службы); инвалидов, направляемых на работу согласно рекомендаций медико-социальной экспертизы.

Приказ о приеме работника и установлении срока испытания должен быть доведен до работника под расписку. Если в приказе о приеме на работу или контракте не указан срок испытания или работник не ознакомлен с приказом под расписку, он считается принятым на работу без испытательного срока.

*Какой порядок приема на работу по контракту.*

Согласно статьи 21 КЗоТ Украины особой формой трудового договора является контракт, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда работника, в том числе досрочного, могут устанавливаться соглашением сторон.

Сфера применения контракта определяется законодательством. Поэтому его можно применять только там, где это разрешено соответствующими нормативными актами. К таким актам в настоящее время относятся: Закон Украины “О Предприятиях”, “Об Образовании”, “О печатных средствах массовой печати (прессы) в Украине” и некоторые другие. Закон Украины “О предприятиях в Украине” разрешает применение контрактной формы трудового договора на предприятиях всех форм собственности.

**ПЕРЕВОДЫ НА ДРУГУЮ РАБОТУ.**

Законодательство о труде, как правило, запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 31 КЗоТ Украины). Перевод на другую постоянную работу на том же предприятии, а так же перевод на работу на другое предприятие либо в другую местность (хотя бы вместе со всем предприятием) допускается **только с согласия** рабочего или служащего (ст.32 КЗоТ Украины). Несоблюдение этого правила рассматривается как грубое нарушение законодательства о труде.

*Что следует считать переводом, требующим согласия работника.*

Поскольку трудовой договор заключается с указанием трудовой функции работника (определенной специальности, квалификации или должности), а также размера заработной платы и условий труда, предусмотренных законом, коллективным договором и соглашением сторон ( ст. 21 КЗоТ Украины ), переводом на другую работу, требующим согласие работника, признается изменение хотя бы одного из перечисленных выше условий. В частности, поручение трудящемуся работы, не соответствующей его трудовой функции; работы, хотя бы с прежним содержанием трудовой функции, но с изменением заработной платы; работы с сохранением размера заработной платы, но с изменением льгот, преимуществ и иных существенных условий труда и т. п. рассматривается как перевод на другую работу.

К существенным условиям труда, изменение хотя бы одного из которых требует согласия работника, судебная практика относит, например, размер и систему заработной платы ( повременная, сдельная, премиальная), ее время и порядок ( сменная работа, ночные смены); право на сокращенный рабочий день или дополнительный отпуск ; право на получение пенсии на льготных условиях и т. п.

*В чем заключается отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место?*

Перевод работника на другую постоянную работу без его согласия не допускается ( ст.32 КЗоТ Украины). Вместе с тем, собственник или уполномоченный им орган вправе, исходя из интересов производства, перемещать рабочих и служащих. При перемещении согласия работников не требуется.

Перемещение - это поручение трудящемуся работы на другом рабочем месте, в другой бригаде, цехе, структурном подразделении предприятия в той же местности. При этом специальность, квалификация, должность, другие существенные условия трудового договора не изменяются.

В том случае, когда в связи с производственными изменениями в организации производства и труда произошло изменение существенных условий труда ( систем и размеров оплаты, льгот, режима работы, установления и отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и др.), работник должен быть поставлен в известность о производственных изменениях не позднее чем за два месяца . Трудовой договор с работниками, отказавшимися от продолжения работы при существенно изменившихся условиях в связи с изменениями в организации производства труда подлежит прекращению по п.6 ст.36 КЗоТ Украины.

Если при рассмотрение спора будет установлено, что изменение существенных условий труда работника произведено собственником или уполномоченным им органом не в связи с изменениями в организации производства и труда на предприятии, в учреждении, организации, то такое изменение с учетом конкретных обстоятельств может быть признано судом неправомерным с возложением на собственника или уполномоченного им органа обязанности восстановить его прежние условия труда.

*Как производится временный перевод на другую работу по производственной необходимости.*

Производственная необходимость - это всегда выполнение таких чрезвычайных работ, которые нельзя было предвидеть или предотвратить. Выполнение плановых заданий, работ по оказанию помощи селу в проведении сельхозработ, оказание помощи строительным организациям, как правило, не является производственной необходимостью. При отказе работника от выполнения таких работ его нельзя привлечь к ответственности.

*Каковы особенности временного перевода на другую работу при простое.*

Законодательством о труде установлены правила перевода работника в связи с простоем, то есть непредвиденной остановкой работ. простой может быть как по вине работника, так и по не зависящим от него причинам. например, из-за порчи станка, отсутствия сырья. При простое у работника нет возможности исполнять свои непосредственные трудовые обязанности, поэтому собственник или уполномоченный им орган должны перевести его на все время простоя на другую работу на том же предприятии. При невозможности использовать работающих на том же предприятии, они могут быть переведены на другое предприятие, они могут быть переведены на другое предприятие в той же местности, но уже на срок до одного месяца.

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы.