**Современные проблемы правовой защиты интересов работников в связи с изменением условий трудового договора**

2012

Диплом

Действующее трудовое законодательство, регламентируя отношения между работником и работодателем по поводу изменения трудового договора, с одной стороны ставит своей целью защитить права и законные интересы работника, а с другой стороны, обеспечить нормальную деятельность работодателя как хозяйствующего субъекта, принимая во внимание интересы производства.

Введение

В повседневной жизни практически каждый человек является участником трудовых правоотношений в роли работника или работодателя.

Трудовые отношения достаточно длительны во времени, и далеко не всегда возможно сохранить условия трудового договора в неизменном виде.

Изменение трудового договора практически всегда существенным образом затрагивает права и законные интересы, как работника, так и работодателя.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Действующее трудовое законодательство, регламентируя отношения между работником и работодателем по поводу изменения трудового договора, с одной стороны ставит своей целью защитить права и законные интересы работника, а с другой стороны, обеспечить нормальную деятельность работодателя как хозяйствующего субъекта, принимая во внимание интересы производства.

Тем не менее, не вызывает сомнения неравенство сторон трудового правоотношения, поскольку работник всегда выступает в роли менее защищенного субъекта трудовых правоотношений по сравнению с работодателем.

Поэтому важно учитывать права и гарантии, которые государство предоставляет работнику в процессе осуществления им трудовой деятельности, а также права и гарантии, которыми он наделяется при изменении трудового договора.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает общие принципы и основания для изменения трудового договора, но, не смотря на урегулированность вопросов, связанных с изменением трудового договора в трудовом законодательстве, некоторые вопросы остаются открытыми, что не позволяет в полной мере гарантировать соблюдение прав и законных интересов работника.

Учитывая данные обстоятельства, тема выпускной квалификационной работы является, безусловно, актуальной.

Целью исследования выпускной квалификационной работы является комплексный анализ норм трудового права, регламентирующих изменение трудового договора, а также разработка рекомендаций, направленных на повышение эффективности механизма правовой защиты интересов работников в связи с изменением условий трудового договора.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

дать понятие трудового договора и определить его виды;

проанализировать содержание трудового договора с целью выявления особенностей установления отдельных существенных условий в трудовом договоре;

провести комплексный анализ понятия и видов изменения трудового договора и обозначить особенности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя;

выявить проблемы реализации гарантий соблюдения прав работников в связи с изменением трудового договора;

предложить направления совершенствования механизма правовой защиты трудовых прав работника в случае изменения условий трудового договора.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Объектом исследования в данной выпускной квалификационной работе являются общественные отношения, возникающие в связи с изменением трудового договора.

Предмет исследования данной выпускной квалификационной работы составляет совокупность норм трудового права, регламентирующая правовую защиту интересов работников в связи с изменением условий трудового договора.

Методологической основой проведенного исследования явились методы системного анализа, сравнительного правоведения, формально — юридический метод, а также метод обобщения.

Нормативно-правовую базу исследования составили национальные и международные нормативно — правовые акты, в частности Конституция Российской Федерации; Всеобщая декларация прав человека; документы Международной организации труда (МОТ), среди которых наибольшее значение для России имеют: Филадельфийская декларация (Филадельфия, 10.05.1944), Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 18.06.1998), Конвенции МОТ, ратифицированные СССР и Российской Федерацией; Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативно — правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Научной основой исследования послужили труды ученых в сфере трудового права, среди них следует особо отметить следующих ученых: К.Н. Гусов, В.В. Ершов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, О.В. Смирнов и др.

Результаты научного исследования, проведенного в данной работе, прошли апробацию в ходе ряда научно — практических конференций:

. Проблемы защиты трудовых прав работника в случае увольнения. IV — я молодежная научно — практическая конференция студентов Тульского государственного университета «Молодежные инновации»: сборник докладов, ТулГУ, 2010 — с. 112 — 115

. Соблюдение трудовых прав работника при изменении условий трудового договора. Сборник тезисов Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы права», ТулГУ, 2010 — с.

3. Гарантии соблюдения прав работника при установлении и изменении системы оплаты труда. V- я молодежная научно — практическая конференция студентов Тульского государственного университета «Молодежные инновации»: сборник докладов, ТулГУ, 2011 — с.

. Направления совершенствования механизма защиты трудовых прав работников. Сборник тезисов ХХ Международных чтений студентов, аспирантов, молодых ученых «ХХI век: гуманитарные и социально-экономические науки», ТулГУ, 2011 — с. 311-312

Структура выпускной квалификационной работы определена поставленными целями и задачами и включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список и приложение, которое позволяет более наглядно представить результаты исследований.

1. Роль института трудового договора в обеспечении трудовых прав работника

.1 Понятие и виды трудового договора

Основные принципы, регулирующие трудовые отношения, положения о трудовом договоре закреплены в Конституции РФ и являются обязательными для исполнения. Ст. 37 Конституции РФ провозглашает, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещён; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Трудовой договор выступает основной формой реализации принципа свободы труда. Трудовой договор — основной институт трудового права, который отражает характерные особенности трудовых отношений. Трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда в организациях, основой для развития трудовых отношений [38, с. 91].

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ (далее КЗоТ РФ) понятие «контракт» признавался равнозначным понятию «трудовой договор», но несмотря на это, в различных публикациях высказывались спорные мнения о соотношении трудового договора и контракта. Так в некоторых из этих публикаций говорилось, например, о том, что понятия «трудовой договор» и «контракт» не всегда тождественны и «трудовой контракт занимает промежуточное место между договором найма и договором о совместной трудовой деятельности» [42, с. 136]. В других утверждалось, что контракт представляет собой срочный трудовой договор. Соответственно противоречиво выглядела и правоприменительная практика. Исключив слово «контракт» из текста ТК РФ, законодатель прекратил многочисленные споры о различиях контракта и трудового договора.

В тексте нового ТК РФ термин «трудовой договор (контракт)», применявшийся ранее в КЗоТ РФ, заменен во всех случаях термином «трудовой договор», так как основные трудовые права и гарантии, предоставляемые гражданам, законодательство РФ связывает с трудовым договором и согласно ст. 37 Конституции РФ, установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только тому гражданину, который работает по трудовому договору. И именно с трудовым договором связаны другие гарантии и компенсации для работника, предусмотренные законодательством.

Важно помнить, что все трудовые договоры с работниками должны заключаться в письменной форме, условия трудового договора фиксируются в едином акте, обязательном для сторон договора. Закрепление в трудовом договоре прав и обязанностей сторон вносит определенность в их отношения, повышает гарантии в реализации достигнутых договоренностей по основным условиям труда. Письменный трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон этого договора.

При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе.

Трудовой кодекс РФ (ст.58), как и ранее действовавший КЗоТ РФ, предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок (стороны договора не оговаривают продолжительность его действия);

на определенный срок не более пяти лет (срочные трудовые договоры). На срок более 5 лет трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных в ТК РФ либо в ином федеральном законе [26, с. 115].

В отличие от трудового договора с неопределенным сроком, срочный трудовой договор имеет ряд особенностей, главная из которых — ограничение возможности его заключения.

Истечение срока, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его прекращения. Инициатива в этом случае может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель решил прекратить трудовой договор в связи с истечением его срока.

Однако в тех случаях, когда ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Расторжение такого договора по инициативе работодателя в этом случае возможно только на общих основаниях.

Если трудовой договор заключен с работником на определенный срок с той целью, чтобы не предоставлять ему те или иные права и гарантии, предусмотренные законом для работающих по трудовому договору с неопределенным сроком, то он также считается бессрочным трудовым договором со дня его заключения. Например, если трудовой договор сроком на один год заключен с молодой женщиной, с целью не предоставлять ей (предположим в случае беременности) гарантии и льготы, установленные для беременных женщин или женщин, имеющих малолетних детей.

Заключение именно срочного трудового договора в перечисленных в ст. 59 ТК РФ случаях является правом, а не обязанностью работодателя. Исходя из конкретных условий и обстоятельств, работодатель может заключить с работником трудовой договор и на неопределенный срок. Однако если подобная инициатива исходит от работника, то данный вопрос может быть решен только по соглашению сторон [20, с. 34].

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ заключение срочного трудового договора допускается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это является обязательным правилом. Исключение из него составляют лишь случаи, которые прямо предусмотрены ТК РФ или иным федеральным законом.

Возможность заключения срочного трудового договора была ограничена и ранее действовавшим КЗоТ РФ, и правилами, названными ст. 58 ТК РФ.

Сохранив характер и условия выполнения работы в качестве оснований для заключения срочного трудового договора, ст. 58 ТК РФ, как и ранее действовавшее законодательство, не называет критерии, по которым могут быть определены эти признаки. В связи с этим при заключении срочного трудового договора работодатель, как и раньше, обязан указывать в нем конкретные обстоятельства, по которым характер и условия выполнения работы препятствуют заключению трудового договора на неопределенный срок.

Необходимо помнить, что закон говорит не об условиях труда (вредные, опасные, тяжелые и т. п.), а об условиях выполнения работы (трудовой функции). То есть имеются в виду такие особые условия выполнения работы, которые обусловливают срочный характер трудовой связи. Иными словами, главным значимым критерием заключения срочного трудового договора является невозможность установления постоянных трудовых отношений.

Наряду с общими правилами об ограничении срочных трудовых договоров, закрепленными в ст. 58 и ст. 59 ТК РФ, предусматривает и специальный перечень случаев (обстоятельств), при которых с работником по его инициативе или по инициативе работодателя может быть заключен срочный трудовой договор. В ранее действовавшем КЗоТ РФ такой перечень отсутствовал.

Перечисленные в ст. 59 ТК РФ случаи условно можно разделить на две группы. К первой относятся те, которые соответствуют общим требованиям об ограничении срочных трудовых договоров, закрепленным в ст. 58 ТК РФ, т. е. предусматривают работы, которые по своему характеру и условиям выполнения могут продолжаться лишь определенный срок, являются для данного работника временными.

Ко второй группе будут относиться случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора и без учета требований, установленных ст. 58 ТК РФ, т.е. независимо от характера работы и условий ее выполнения, а по соглашению сторон. Эти случаи являются своего рода исключением из общего правила об ограничении срочных трудовых договоров.

Срок трудового договора в этих случаях не может превышать предусмотренного федеральным законом или быть менее этого срока, если иное прямо не оговорено в самом законе.

Если федеральным законом, предусматривающим возможность заключения трудового договора на определенный срок, этот срок не оговорен, действуют общие правила об ограничении продолжительности срочного трудового договора, установленные ст. 58 ТК.

Срок трудового договора согласно ст. 59 ТК РФ может быть обусловлен в трудовом договоре только при его заключении (при поступлении работника на работу в данную организацию). Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора, в том числе при возникновении обстоятельств, при которых действующее законодательство допускает возможность заключения срочного трудового договора. Важно учитывать, что в связи с этим, вступление ТК РФ в силу не дает работодателю оснований перезаключать трудовые договоры с работниками, если они уже работают по договору, заключенному на неопределенный срок (в т.ч. с пенсионерами по возрасту, творческими работниками, работниками, поступившими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и др.) [22, с. 241]. Этот вывод подтверждают и правила применения ТК РФ, установленные в статье 424.

В соответствии с названной статьей Трудовой Кодекс РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до этого, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

Если срок действия трудового договора не указан, следовательно, в силу ст. 58 ТК РФ он будет являться бессрочным, указание же срока в тексте трудового договора делает его срочным и, данные трудовые отношения будут регулироваться нормами ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключённым на неопределённый срок [50, с. 42].

Для работника выгоднее заключать бессрочный трудовой договор. Работодателя же более устраивает срочный трудовой договор. Его интересам соответствует правило о том, что по истечении срока трудового договора он может его расторгнуть без объяснения причин, что работник может быть уволен досрочно по дополнительным условиям, обозначенным в трудовом договоре, а так же то, что работник теряет право на увольнение по собственному желанию.

Также различают трудовые договоры в зависимости от условий, на которых выполняется трудовая функция, выделяют:

по основному месту работы;

по совместительству.

В трудовом кодексе РФ нет статьи, посвященной понятию основное место работы, поэтому таковой будет считаться постоянная работа — это та работа, где находится трудовая книжка и личное дело работника. Полагаем, что именно такое место работы следует считать для работника основным. Основное место работы может быть только одно.

Особенности заключения трудового договора с совместителем, предусмотрены ст.282-288 ТК РФ. Таким образом, любой трудовой договор по совместительству должен отвечать нормам права, указанным в данных статьях ТК РФ.

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора по совместительству в свободное от основной работы время (абз. 1 ст. 282 ТК РФ). Существует два вида совместительства: внутреннее и внешнее [24, с. 132]. Внутреннее совместительство — выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. При этом внутреннее совместительство допускается лишь по иной профессии, специальности или должности (ст. 98 ТК РФ). Внешнее совместительство — выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя.

Трудовой договор о работе по совместительству должен содержать те же существенные условия, что и трудовой договор по основной работе, а также может содержать дополнительные условия. Однако при определении условий трудового договора о работе по совместительству необходимо учитывать тот факт, что работа по совместительству имеет ряд особенностей.

Работа по совместительству фактически является работой на условиях неполного рабочего времени, т. е. продолжительность рабочего времени и его распределение определяются по соглашению сторон. Оплата труда лиц производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

В настоящее время по общему правилу согласие работодателя по основному месту работы для работы по совместительству не требуется. Не предусмотрена также обязанность работника-совместителя информировать работодателя по основному месту работы о том, что он работает по совместительству в иной организации.

Таким образом, институт трудового договора является основополагающим в регулировании и формировании трудовых отношений, обеспечении прав и интересов его сторон. В зависимости от изначального вида трудовой договор дает возможность определить круг тех условий, которые могут быть наиболее подвержены изменениям в дальнейшем.

.2 Анализ содержания трудового договора

Условия, включаемые в трудовой договор, определяют характер трудовых правоотношений, вытекающих из данного договора. Именно поэтому важно провести комплексное исследование условий, включаемых в трудовой договор. Кроме того, содержание трудового договора во многом определяет правовые последствия в связи с исполнением трудового договора, а также внесением в него изменений.

Содержание трудового договора представляет собой совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон. К ним относятся условия, установленные как самими сторонами, так и законами, и другими нормативно-правовыми актами о труде [19, с. 12]. Условия, обусловленные сторонами трудового договора при его заключении, в свою очередь подразделяются на обязательные и дополнительные. Обязательные условия необходимы для любого трудового договора. В отличие от них дополнительные условия — это те, которые могут быть в договоре, а могут и не быть. Это означает, что дополнительные условия не носят обязательного характера, но включенные в трудовой договор, они имеют такую же юридическую силу, как и обязательные условия. Стороны свободны в установлении содержания условий трудового договора. Имеется лишь одно ограничение: трудовые договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством, это прямо закреплено в ст. 9 ТК РФ. Условия, ухудшающие положение работников, являются недействительными. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде [30, с. 18 — 37].

Классификация условий труда на обязательные и дополнительные широко используется в правоприменительной практике и имеет законодательное закрепление в ст. 57 ТК РФ.

В ст. 57 ТК РФ перечислены условия, которые являются необходимой составной частью любого трудового договора, то есть являются обязательными.

К общим сведениям, которые являются необходимыми для включения в трудовой договор, относятся:

·фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;

·сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;

·идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

·сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

·место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

·место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

·трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

·дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

·условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

·режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

·компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

·условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

·условие об обязательном социальном страховании работника ;

·другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [18, с. 241].

Все перечисленные условия входят в содержание трудового договора, являются обязательными для возникновения трудовых отношений и их официального закрепления, и, учитывая их важность, следует дать более подробную характеристику каждого условия.

Прежде всего, ст. 57 ТК РФ обязывает включать в трудовой договор сведения, позволяющие четко определить стороны трудового договора. Для работника или работодателя — физического лица (в т. ч. и индивидуального предпринимателя) такими сведениями являются фамилия, имя, отчество, а для работодателя — юридического лица (организации) — его наименование.

Фамилия, имя, отчество работника (работодателя — физического лица) указываются в точном соответствии с документом, удостоверяющим его личность. Наименование юридического лица содержится в его учредительных документах. Некоторые организации предусматривают в учредительных документах полное и сокращенное наименование. Важно заметить, что для более точной идентификации работодателя в трудовом договоре следует указывать полное наименование юридического лица с указанием его организационно-правовой формы (открытое, закрытое) акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, федеральное государственное (муниципальное) унитарное предприятие и пр.

В число обязательных сведений, указываемых в трудовом договоре, включены сведения о документе, удостоверяющем личность работника и работодателя — физического лица [23, с. 97].

Основным документом, удостоверяющим личность гражданина Российской Федерации, является паспорт гражданина Российской Федерации, который обязаны иметь все граждане Российской Федерации, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории Российской Федерации (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 № 828 «Об утверждении Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, образца бланка и описания паспорта гражданина Российской Федерации»).Достаточным является указание в трудовом договоре наименования и реквизитов (серия, номер, дата выдачи, наименование выдавшего данный документ органа или организации) документа, в соответствии с которым в трудовом договоре указаны фамилия, имя, отчество работника или работодателя — физического лица.

Дополнительным способом индивидуализации работодателя (работника) является указание в трудовом договоре его идентификационного номера налогоплательщика. В соответствии с Порядком и условиями присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц, утв. приказом МНС России от 03.03.2004 № БГ-3-09/178, всем юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям присваивается идентификационный номер налогоплательщика (так называемый ИНН), который представляет собой десятизначный (для юридических лиц) или двенадцатизначный (для физических лиц) цифровой код. ИНН присваивается налоговым органом по месту нахождения юридического лица (или по месту жительства индивидуального предпринимателя) и указывается в свидетельстве о постановке на налоговый учет в налоговом органе.

В трудовом договоре не требуется указывать ИНН работодателя — физического лица, не имеющего статуса индивидуального предпринимателя [28, с. 75].

В связи с частыми спорами об отсутствии полномочий у представителя работодателя, подписавшего трудовой договор с работником, на совершение таких юридических действий новая редакция ст. 57 ТК РФ предусматривает указание в трудовом договоре сведений о представителе работодателя, подписывающем от имени работодателя трудовой договор, и его полномочиях.

В соответствии с разъяснениями Пленума ВС РФ, изложенными в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников (п. 12).

Законодатель не уточняет, какой объем сведений о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, является достаточным. Целесообразным является указание фамилии, имени, отчества представителя, занимаемой им должности и реквизитов документа, содержащего соответствующие полномочия представителя [36, с. 64].

Как правило, трудовые договоры от имени организации заключает ее руководитель, который в соответствии с уставом осуществляет руководство деятельностью организации. Поэтому для заключения трудового договора руководителем организации достаточно, как правило, в подтверждение его полномочий в трудовом договоре делать ссылку на устав организации.

Нередки случаи, когда руководитель организации передает полномочия по заключению трудовых договоров с работниками своим заместителям, руководителям филиалов, представительств и другим должностным лицам. В этом случае полномочия должностных лиц могут быть подтверждены приказом (распоряжением) руководителя организации (а для руководителей филиалов и представительств также доверенностью), в котором предусматривается право заключения этими лицами трудовых договоров с работниками. В заключаемом трудовом договоре с работником следует указывать фамилию, имя, отчество должностного лица, наименование и реквизиты (дата, номер) документа, подтверждающего полномочия.

Законодательством также предусмотрена возможность управления юридическим лицом другой коммерческой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (ст. 103 ГК РФ, ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», ст. 33 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). В таких случаях при заключении трудового договора с принимаемыми на работу лицами следует указывать фамилию, имя, отчество управляющего или должностного лица управляющей организации, наименование управляющей организации, а также реквизиты договора (номер, дата заключения), на основании которого действует управляющий или управляющая организация, и реквизиты документа (дата, номер), подтверждающего полномочия должностного лица управляющей организации.

Работодатель — физическое лицо заключает договор от своего имени, однако законодательством не ограничена возможность поручения им на основании доверенности другому лицу обязанностей по приему от его имени на работу работников.

Особое юридическое значение имеет дата заключения трудового договора, поскольку в определенных случаях закон связывает с ней определение даты начала работы (ст. 61 ТК РФ) [17, с. 95].

Далее следуют обязательные для включения в трудовой договор условия, которые являются необходимыми, если такое условие характеризует содержание трудового отношения, по поводу которого заключается трудовой договор, рассмотрим их.

Место работы индивидуализирует условия труда конкретного работника у данного работодателя. Под местом работы конкретного работника понимается соответствующая организация (филиал, представительство), ее структурное подразделение (цех, отдел, лаборатория, управление и др.) с учетом их территориального расположения на день заключения договора.

При заключении трудового договора работник, прежде всего, договаривается с работодателем о характере той работы, которая должна будет им выполняться. В договоре указывается наименование профессии или должности, а также специальность и квалификация, характеризующие трудовую функцию работника, обусловленную соглашением сторон. Работник обязуется выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично. Наименование должности, профессии и специальности указывается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации. В тех случаях, когда поручаемая работнику трудовая функция не укладывается в рамки одной должности, профессии или специальности, в трудовом договоре указываются конкретные виды работы, которые он обязуется выполнять [35, с. 56 — 62].

В трудовом договоре указывается точная дата начала работы (число, месяц, год). Дата начала работы, то есть время, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы определяется сторонами, может, как совпадать с датой заключения договора, так и быть отнесена ими на какой-либо другой срок. Трудовой договор считается вступившим в силу и тогда, когда он не был надлежащим образом оформлен, но работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В этом случае договор вступает в силу со дня, когда работник фактически приступил к работе. Если трудовой договор заключается на определенный срок, в нем указывается также конкретный срок трудового договора и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом составляет существенное условие трудового договора. Размер заработной платы определяется в соответствии с квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, количеством продукции, произведенной в учетный период, качественными показателями. При всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством на всей территории РФ. Максимальный размер заработной платы не устанавливается.

На основании ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда. Она исчисляется исходя из размера тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок.

Под тарифной ставкой понимается фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Доплаты — это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Доплата к заработной плате — это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учетом интенсивности и условий труда.

Надбавка к заработной плате — это денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.).

Режим рабочего времени и времени отдыха указывается в трудовом договоре в случае, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации. В трудовом договоре должны содержаться условия о неполном рабочем времени или неполном рабочем дне, об установлении ненормированного рабочего дня, о работе в режиме гибкого рабочего времени, о многочисленной работе, о специальных перерывах в течение рабочего дня, о дополнительных отпусках, предоставляемых помимо тех, которые предусмотрены законодательством и коллективным договором (соглашением) [41, с. 101 — 110].

Компенсации работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях. Условия труда оцениваются с точки зрения их безопасности, вредности, тяжести, опасности. В трудовом договоре должно быть зафиксировано, что рабочее место работника по результатам аттестации характеризуется: безопасными условиями труда, вредными условиями труда, опасными условиями труда. В зависимости от вредности, тяжести, опасности условий труда устанавливаются льготы и компенсации за работу в таких условиях [29, с. 109]. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительными оплачиваемые отпуска (ст.117 ТК РФ) и устанавливаются иные льготы. В трудовом договоре с работниками, занятыми на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, должны быть указаны средства, компенсирующие воздействие вредных условий на их организм: нормы выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, право на бесплатное лечебно- профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда и иные компенсации и льготы, которые работодатель предоставляет работнику.

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы. В данном случае имеется в виду подвижной, разъездной, в пути, другой характер. Характер работ устанавливается на основании проектов организации рабочих мест, регламентов труда, квалификационных характеристик и другое (положение о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10-87).

Условия об обязательном социальном страховании. В данном случае законодательство требует, чтобы работодатель четко указал те виды страхования работника, которые он будет осуществлять. Речь идет об обязательном медицинском и пенсионном страховании, страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Регулирование системы обязательного социального страхования относится к ведению государства в лице уполномоченных органов. Стороны не могут трудовым договором изменить порядок и условия обязательного социального страхования. В этой связи данное требование закона следует рассматривать как обязанность работодателя информировать работника о видах обязательного социального страхования, на которое работник в соответствии с законом имеет право в связи с трудовой деятельностью. Непосредственно в тексте трудового договора целесообразно предусмотреть отсылочную норму следующего содержания: «Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации».

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть предусмотрены и другие условия, обязательные для включения в трудовой договор. Так, в соответствующих случаях в трудовой договор должно быть включено условие о том, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ), о сезонном характере работы (ст.293, 294 ТК РФ). К другим существенным условиям также можно отнести условия об использовании работниками своего имущества, о доставке работника к месту его работы.

Значительное число условий трудового договора относится к дополнительным условиям. Дополнительные условия в отличие от обязательных всегда подвижны [25, с. 78]. Их внесение в договор зависит от результатов договоренности по вопросам, предоставляющим взаимный интерес или интерес одной стороны, который признала другая сторона.

Единственное условие, которое должно соблюдаться при определении содержания трудового договора, заключается в том, что дополнительные условия не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Трудовой кодекс, не перечисляя всех дополнительных условий, указывает лишь на некоторые из них. К ним относятся условия об уточнении места работы, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, о видах и об условиях дополнительного страхования работника, об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия об испытании устанавливаются по соглашению сторон. Это означает, что такое условие должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение. Работники, принятые на работу с испытательным сроком, обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжения работодателя. Они имеют право на заработную плату в таком же размере, как и работники, принятые на работу без испытания или прошедшие испытание. В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника выполнения всех принятых по трудовому договору обязательств, расторгать трудовой договор по любому основанию, предусмотренному Трудовым кодексом, с соблюдением указанных в нем правил. Если стороны пришли к соглашению об установлении испытательного срока, то ими же определяется его конкретный срок. Рамки такого срока установлены законодательством — не свыше трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — не свыше шести месяцев. Может быть, и иной срок испытания, если он установлен федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Трудовой кодекс РФ предусматривает круг лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается. К ним относятся:

беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

лица, не достигшие 18 лет;

лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев.

Помимо перечисленных лиц испытание не устанавливается и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Последнее обстоятельство имеет особенно важное значение для работника, поскольку в случае несогласия с увольнением и обращения в суд он имеет возможность аргументировать более весомо свои возражения на доводы работодателя, изложенные в письменном виде [43, с. 65].

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

К дополнительным условиям трудового договора также относится условие о неразглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Отношения по соблюдению государственной тайны регулируются Законом «О государственной тайне», а коммерческая тайна — предмет регулирования Федерального Закона «О коммерческой тайне».

Лица, допуск которых к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке, принимают на себя обязательства перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну, дают согласие на проведение в их отношении полномочными органами проверочных мероприятий [47, с. 86].

Прежде чем включать в трудовой договор условие о неразглашении коммерческой тайны, работодатель обязан ознакомить под расписку работника:

доступ, которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение.

При этом работодатель обязан создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного режима коммерческой тайны.

Работник не имеет права разглашать эту информацию не только в период действия трудового договора, но и после его прекращения. Срок такого обязательства определяется отдельным соглашением между работником и работодателем, заключенным в период действия трудового договора. Если указанное соглашение не заключалось, то обязательство не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, действует в течение трех лет после прекращения трудового договора. Примерная формулировка такого условия в трудовом договоре может выглядеть следующим образом: «Работник обязуется не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, с перечнем которой работодатель ознакомил его под расписку».

Статья 57 ТК РФ, помимо государственной, служебной, коммерческой тайны, называет иную тайну. Здесь имеются в виду сведения в Перечне, утвержденном Указом Президента РФ от 06.03.97 № 188. В этот Перечень включены: сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность, за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях; сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства; сведения, с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами; сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации о них и др.

В трудовой договор включается в качестве его дополнительного условия также обязанность работника, если его направил на обучение работодатель за свой счет, проработать после окончания обучения определенный срок в данной организации [49, с. 112].

Статья 57 ТК РФ относит к дополнительным условиям трудового договора такие условия, как дополнительное страхование работника, улучшение социально- бытовых условий работника и членов их семьи. Как правило, эти условия содержаться в коллективном договоре и конкретизируются в трудовом договоре. Ими могут быть такие условия, как добровольное медицинское или пенсионное страхование, обеспечение путевками в санатории и дома отдыха, предоставление ссуды для приобретения квартиры и др.

Права и обязанности работника и работодателя установлены трудовым законодательством и иным нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Основные обязанности работника предусмотрены в ст. 21 ТК РФ, а основные обязанности работодателя — в ст. 22 ТК РФ. Однако в тех случаях, когда требуется конкретизировать права и обязанности работника и работодателя применительно к условиям работы каждого работника, соответствующее уточнение вносится в трудовой договор. Так, применительно к праву граждан на труд в условиях, отвечающих требований безопасности и гигиены труда, на работодателя возлагается обязанность обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты с указанием конкретных норм этого обеспечения, проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, немедленно оказывать первую помощь при несчастных случаях на производстве и др.

Таким образом, проанализировав содержание трудового договора, условия, включаемые в трудовой договор в качестве обязательных и дополнительных, можно отметить, что для большинства работников наиболее существенными условиями при заключении трудового договора являются условие о месте работы, трудовой функции, режиму труда и отдыха и заработной плате. Важно заметить, что именно данные условия трудового договора наиболее часто подвержены изменениям в процессе осуществления трудовой деятельности, и практически всегда инициатором таких изменений является работодатель.

1.3 Особенности установления отдельных существенных условий в трудовом договоре

Анализ содержания трудового договора позволяет выделить ряд особенностей установления отдельных существенных условий в трудовом договоре, поскольку от того, как они будут сформулированы, зависит механизм их дальнейшего изменения как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

Из ряда обязательных условий, входящих в содержание трудового договора можно выделить условия, которые наиболее существенно затрагивают права работника как при самом заключении трудового договора и установлении трудовых отношений, так и в случае возможного последующего их изменения. Поэтому целесообразно рассмотреть особенности следующих обязательных условий, включаемых в трудовой договор: место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха .

Место работы. Местом работы работника является та организация (работодатель), с которой работник заключает трудовой договор и в которой он будет осуществлять свою трудовую функцию (например, консультировать покупателей, разгружать товар и т. п.). Указание на место заключения трудового договора имеет важное правовое значение в ситуации, когда, например, сторонами не было определено местонахождение работодателя [51, с. 12 — 18].

Конкретное местонахождение работодателя — юридического лица определяется местом его государственной регистрации (ст. 54 ГК РФ), а для работодателя — физического лица, в т. ч. индивидуального предпринимателя, — местом жительства.

Место работы в трудовом договоре может быть конкретизировано (например, указанием на тип автомобиля, на котором будет работать его водитель; указанием на, то, что работник будет обслуживать различные подразделения организации, расположенные на разных территориях).

Если работник принимается на работу в филиал, в трудовом договоре указывается как собственное наименование филиала, его юридический и почтовый адрес, так и полное наименование самого юридического лица.

В интересах работника в трудовом договоре желательно конкретизировать место работы, так как, не закрепив это условие в трудовом договоре, работник впоследствии может быть перемещен на другое место работы без его согласия.

Например, если в трудовом договоре продавца указано, что он принимается на работу в секцию одежды, то перевести этого продавца впоследствии в секцию обуви работодатель сможет только с его письменного согласия. Если же в трудовом договоре записано, что он принимается на работу в качестве продавца в торговый зал, но не оговорена конкретная секция, в которой ему предстоит работать, то на перемещение его из одной секции в другую получать согласие у этого продавца вам не потребуется.

Не следует путать место работы (например, сам магазин) и рабочее место (например, кассовый узел). Рабочим местом считается то место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Описывать рабочее место в трудовом договоре не следует, хотя в некоторых случаях такая конкретизация может быть очень даже полезна [44, с. 12]. Например, желание уволить продавца в связи с его отсутствием на рабочем месте после обеда за прогул может быть весьма затруднительно реализовать, если продавец находился в любом, в том числе и подсобном, помещении магазина, а в трудовом договоре не было конкретного указания на то, что его рабочее место находится в торговом зале.

Таким образом, детальная формулировка условия о месте работы в трудовом договоре может обезопасить работника от последующих изменений данного условия по инициативе работодателя, и наоборот, формальное отношение к закреплению в трудовом договоре данного условия может существенно снизить состояние защищенности работника в случае последующего изменения данного условия.

Трудовая функция. Заключая трудовой договор, стороны, прежде всего, определяют характер и содержание той конкретной работы, которую должен будет выполнять работник. Поэтому в тексте трудового договора указывается наименование профессии, должности или специальности с указанием квалификации, которыми определяется обусловленная соглашением сторон конкретная трудовая функция работника [34, с. 25 — 26].

При этом профессия представляет собой вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций (строитель, железнодорожник, преподаватель).

Специальность — это более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей, которая зависит от характера навыков и знаний по данной профессии (строитель — каменщик, экскаваторщик, маляр; врач — терапевт, хирург; юрист — нотариус, судья, адвокат и т.д.).

Должность — единица в штатном расписании организации, компании, которая отвечает требованиям для выполнения определенных работ, обязанностей, решения задач при соответствующих квалификации и образовании работника. Должность работника определяет круг его обязанностей и прав в соответствии с местом и ролью работника в организации (например, специальность юрист, профессия — судья, должность — председатель районного суда).

Квалификация характеризует степень и вид профессиональной обученности, уровень подготовки, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять, а для служащих — специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

В самом общем виде круг профессиональных обязанностей (работ) по данной специальности (должности) определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (для рабочих), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (для служащих), а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями о структурных подразделениях или должностях.

Профессии и специальности, которыми разграничиваются различные трудовые функции рабочих, устанавливаются отдельно по каждой отрасли (сфере деятельности) тарифно-квалификационными справочниками. Содержание трудовой функции рабочего определяется тарифно-квалификационной характеристикой по конкретной профессии, специальности и квалификации, содержащейся в тарифно-квалификационном справочнике.

Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих утверждены постановлением Минтруда России от 10.11.1992 № 31 (с изменениями на 04.08.2000). В них содержатся характеристики работ, а также квалификационные требования к рабочему, выполняющему соответствующую работу, в отношении профессиональных знаний и навыков, а также умения организовать работу.

Трудовая функция служащего определяется наименованием его должности в штатном расписании и конкретизируется соответствующей должностной инструкцией. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, предназначенный для применения во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изменениями на 20.06.2002). Содержащиеся в названном справочнике квалификационные характеристики должностей работников могут применяться в качестве нормативных документов прямого действия либо использоваться как основа при разработке соответствующих внутренних документов организаций — должностных инструкций, закрепляющих конкретные должностные обязанности работников (с учетом особенностей организации производства, труда, управления), их права и ответственность.

Между тем, конкретные трудовые обязанности работника могут и не совпадать с указанными в названных справочниках, а определяться в зависимости от конкретного содержания трудовой функции по соглашению сторон [37, с. 189 — 197].

Отметим, что в необходимых случаях в трудовом договоре может быть оговорено совмещение профессий, а также изменен объем выполняемых работ. Если же при заключении трудового договора соглашением сторон предусматривается выполнение работ по двум или более должностям, то наименование должности, профессии может быть двойственным (например, счетовод-кассир) либо соответствовать должности, обязанности по которой преимущественно будут исполняться работником в общем объеме работ.

Необходимо учитывать, что любое изменение трудовой функции, предусмотренной заключенным трудовым договором, считается переводом на другую работу. Перевод работника на другую постоянную работу — возложение на него постоянной обязанности по выполнению не обусловленной при заключении трудового договора работы — допускается только по взаимному согласию сторон и должен получить письменное оформление (ч. 2 ст. 72 ТК РФ).

Если работа сотрудника не связана с какими-либо льготами, компенсациями или ограничениями, то должность можно записать в свободной форме, без «привязки» к квалификационному справочнику. Например, менеджер по кадрам редакции газеты при оформлении на работу работника в трудовом договоре формулирует условие о его трудовой функции следующим образом: «принят на должность дизайнера-верстальщика». Несмотря на то, что такой должности в ЕТКС нет, в данном случае это не имеет значения. Ведь работа по дизайну и верстке печатной продукции не связана с предоставлением каких-либо льгот или установлением каких-либо ограничений.

Таким образом, если выполняемая работа (трудовая функция) предусматривает какие-либо льготы, дополнительные гарантии и компенсации, а её наименование закреплено в ЕТКС, то в трудовом договоре в целях защиты трудовых прав работника следует указывать трудовую функцию в точном соответствии с ЕТКС. Если же трудовая функция не предусматривает особых условий, то допускается свободная формулировка трудовой функции. В любом случае формулировка трудовой функции, указываемой в трудовом договоре, должна в полном объеме соответствовать её наименованию согласно штатному расписанию.

Условие оплаты труда. За свой труд работники получают вознаграждение — заработную плату. Право на получение такого вознаграждения определено в пункте 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации и конкретизируется в других нормативных актах, в том числе и в Трудовом кодексе РФ.

Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда [38, с. 91].

Законодательство устанавливает, что заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), не давая при этом определенного понятия МРОТ, не указывая, что входит в данный термин. Поэтому существуют некоторые разногласия, в силу которых понятие МРОТ можно определить по-разному, приведем несколько из них. Минимальный размер оплаты труда — оплата труда работника в месяц, полностью отработавшего за определённый период определённую норму рабочего времени, выполнявшего полностью свои трудовые обязанности, которая не может быть меньше установленного законодательством уровня. Минимальный размер оплаты труда может определяется и как гарантируемый федеральным законом размер ежемесячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Таким образом, получается, что работодатель не может устанавливать по своей прихоти заработную плату работнику ниже минимального размера оплаты труда. Но и это не всегда так. Дело в том, что для того чтобы получить хотя бы минимальный размер оплаты труда, работник должен полностью отработать норму рабочего времени (по общему правилу это 40 часов в неделю, но в трудовом договоре может быть установлена и иная норма). А если работник работает на полставки, то соответственно и его заработная плата уменьшается в два раза.

Работодатель может конкретизировать условия оплаты труда работников в коллективном договоре, локальных нормативных актах организации, а в отношении отдельного работника — и в трудовом договоре [40, с. 197].

ТК РФ закрепляет денежную форму выплаты заработной платы в валюте РФ (рублях). В иных формах, не противоречащих российскому законодательству и международным договорам РФ, заработная плата может выдаваться, если такая возможность предусмотрена коллективным или трудовым договором и по письменному заявлению работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором. Сам работник вправе выдать доверенность на получение его заработной платы любому другому лицу. Доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, может быть удостоверена не только нотариально, но и организацией, в которой доверитель работает или учится, жилищно-эксплуатационной организацией по месту его жительства и администрацией стационарного лечебного учреждения, в котором он находится на излечении (п.4 ст.185 ГК РФ).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Работник имеет право знать, сколько и за какую работу ему начислили заработную плату (например, сколько составила его зарплата по основной должности, а сколько доплата за совмещение). Поэтому при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате [33, с. 321]. В целях такого информирования работнику выдается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Кроме оклада, работник при наличии определенных условий имеет право на различные доплаты и надбавки. Доплаты и надбавки — это выплаты в пользу работника сверх оклада. Но если доплаты носят компенсирующий характер и связаны с режимом работы и условиями труда, отклоняющимися от нормальных, то надбавки зависят от качества работы: её напряженности, интенсивности, высокой результативности.

ТК РФ установлены следующие виды доплат (надбавок):

доплата при совмещении профессий;

доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

доплата при работе сверхурочно;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

доплата за работу в ночное время;

доплата за выполнение работы различной квалификации

надбавка за подвижной и разъездной характер работы;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную, коммерческую тайну и так далее.

Кроме прямо установленных в законе, работодатель вправе в коллективном или трудовом договоре установить иные виды доплат и надбавок.

Необходимо указывать конкретный размер должностного оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат. Ссылка на иные локальные нормативные акты, например, «Оклад, согласно штатному расписанию…» не допустима.

Условие, устанавливающее режим рабочего времени и времени отдыха. Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

По общему правилу режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (ст. 100 ТК РФ). Для работников, у которых режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, условие об особом режиме рабочего времени обязательно устанавливается в трудовом договоре (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Во избежание споров по поводу определения общего для всех режима рабочего времени работодатель может установить общий режим рабочего времени и перечень особых режимов рабочего времени, которые могут применяться, в правилах внутреннего трудового распорядка [46, с. 67].

Например, в рабочее время включаются: периоды для отдыха и питания на работах, где по условиям производства невозможно предоставить перерыв для этих целей (ч. 3 ст. 108 ТК РФ); специальные перерывы для обогревания и отдыха (ст. 109 ТК РФ); перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

Распределение времени работы (рабочего времени) в течение определенного календарного периода называется режимом рабочего времени.

Установить режим рабочего времени означает определить следующие параметры (ст. 100 ТК РФ):

) продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя;

) продолжительность ежедневной работы (смены), в т. ч. неполного рабочего дня (смены);

) время начала и окончания работы, время перерывов в работе;

) число смен в сутки;

) чередование рабочих и нерабочих дней;

) работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Режим рабочего времени может быть как единым для всех работников организации, так и различным для отдельных структурных подразделений или категорий работников. По соглашению сторон трудового договора возможно установление индивидуального режима рабочего времени для конкретного работника (например, при неполном рабочем времени).

В порядке, устанавливаемом Правительством РФ, определяются особенности режима рабочего времени для работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы.

Принято разделять обычный (общий) режим рабочего времени, устанавливаемый для всех или большинства работников организации, и особые режимы рабочего времени, отличающиеся от обычного (общего) продолжительностью рабочего дня или нетипичным распределением рабочего времени в рамках календарного периода. Виды режимов рабочего времени установлены в гл. 16 ТК РФ.

Ненормированный рабочий день — это особый режим рабочего времени, обусловленный спецификой организации и характером труда, при котором отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). При этом переработка не считается сверхурочной работой и не подлежит оплате в повышенном размере. В этом случае законодатель устанавливает иной способ компенсации — ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, но не должна составлять менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Режим гибкого рабочего времени предполагает возможность определять время начала, окончания и общую продолжительность рабочего дня (смены) по соглашению сторон. При этом работодатель должен обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов — рабочего дня, недели, месяца и др. (ст. 102 ТК РФ). Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться только по соглашению между работодателем и работником как при приеме на работу, так и в процессе нее. Такой режим может вводиться как для отдельных категорий работников, так и для целых коллективов структурных подразделений работодателя.

Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения каждым работником установленного задания и действенного контроля за рациональным использованием работником рабочего времени как в периоды гибкого, так и фиксированного рабочего времени.

Сменная работа вводится тогда, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ст. 103 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна осуществлять работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Такие графики утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Последние должны быть уведомлены о режиме работы не позднее, чем за месяц до введения графиков в действие. Этот срок не может быть изменен ни локальными, ни ведомственными нормативными актами.

Так, в Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. приказом МПС России от 05.03.04 № 7, была предпринята попытка ввести норму, противоречащую ст. 103 ТК РФ, и в особых случаях разрешить работодателям доводить до сведения работников график сменности не позднее, чем за три дня до начала его действия (абз. 4 п. 2). Решением Верховного Суда РФ от 19.01.06 № ГКПИ05-1506 это правило признано недействующим как противоречащее закону и ущемляющее права работников.

Режим работы с разделением рабочего дня на части устанавливается на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при осуществлении работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены). Рабочий день может быть разделен на части при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ). При этом перерыв между частями рабочего дня может составлять более двух часов. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Такое условие, как разделение рабочего дня на части, обязательно должно быть оговорено при приеме на работу и закреплено в трудовом договоре.

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по общему правилу не ограничивают продолжительность ежедневной работы, определяя лишь недельную норму рабочего времени. Исключение сделано в ст. 94 ТК РФ в отношении некоторых категорий работников — лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов и работников, занятых на работах с тяжелыми и опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочей смены несовершеннолетнего зависит от возраста, инвалида — от медицинского заключения, а лиц, работающих во вредных и (или) опасных условиях, — от продолжительности сокращенной рабочей недели.

Ограничение продолжительности ежедневной работы (смены) для работников транспорта определено специальными нормативными актами, посвященными режиму их труда. Как правило, максимальная продолжительность рабочего времени для работников транспорта не может превышать 12 часов. Например, при суммированном учете рабочего времени для водителей автомобилей продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 10 часов, а для водителей, работающих на регулярных городских и пригородных автобусных маршрутах, продолжительность смены может быть увеличена до 12 часов по согласованию с представительным органом работников. Для членов экипажей воздушных судов максимальная продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов при дневной работе и 10 часов ночью.

В любом случае, работникам, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, он должен быть отражен в трудовом договоре. Установленный в трудовом договоре в качестве обязательного условия, в дальнейшем такой режим может изменяться только по соглашению сторон, как и любое другое условие трудового договора, определенное сторонами (ст. 72 ТК РФ).

В соответствии со статьей 106 ТК РФ под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, оно определяет лишь общие правила его предоставления за конкретный период, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Все, что касается порядка использования времени отдыха, это право самого работника [32, с. 125].

Нормы ТК РФ (гл. гл. 17 — 19), которые устанавливают правовое регулирование времени отдыха, распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются.

Статья 107 ТК РФ предусматривает следующие виды времени отдыха:

) перерывы в течение рабочего дня, смены (внутрисменные);

) перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные);

) еженедельные выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

) нерабочие праздничные дни;

) отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник вправе использовать перерыв по своему усмотрению. Время перерыва и его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем. Кроме того, возможно закрепление данного времени отдыха непосредственно в трудовом договоре.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации. Кроме того, отдельным категориям работников законом предусматривается право на предоставление дополнительных выходных дней. Условие, определяющее выходные дни работника, также должно быть включено непосредственно в трудовой договор.

Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация — юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель — физическое лицо), степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с действующим законодательством.

Например, удлиненные отпуска установлены:

·работникам в возрасте до 18 лет — 31 календарный день (ст. 267 ТК);

·педагогическим работникам образовательных учреждений — 56 календарных дней (ст. 334 ТК);

·государственным служащим (ст. 46 ФЗ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», в ред. от 01.12.2007 г. № 309-ФЗ);

·муниципальным служащим (ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»);

·прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам системы прокуратуры РФ (п. 1 ст. 41.4 Закона от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ», в ред. от 24.07.2007 г. № 214-ФЗ);

·судьям (п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в РФ», в ред. от 24.07.2007 г. № 214-ФЗ с изм. от 31.01.2008 г.);

·гражданам, занятым на работах с химическим оружием (ст. 5 ФЗ 07.11.2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием», в ред. от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ);

·инвалидам (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», в ред. от 01.12.2007 г. № 309-ФЗ).

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. В трудовом договоре необходимо указывать конкретную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Таким образом, в трудовом договоре важно правильно сформулировать его существенные условия. Чем менее четко они сформулированы, тем больше вероятность изменения трудового договора, влекущего ущемление трудовых прав работника, ухудшение первоначальных условий. Именно поэтому необходимо обозначить условия правомерности таких изменений.

2. Правовая регламентация изменения условий трудового договора

.1 Понятие и виды изменения трудового договора

Изменение трудового договора— это изменение его условий, согласованных сторонами. Поскольку условия трудового договора устанавливаются при его заключении по соглашению между работником и работодателем, работник имеет право на сохранение в период работы этих условий.

Важно учитывать, что изменение трудового договора в целом всегда означает изменение его условий, причем не только тех, которые относятся к числу существенных (часть вторая статьи 57 ТК РФ), но и любых других, так называемых факультативных условий. При этом законодательством по общему правилу предусмотрены определенные гарантии для сторон трудового договора, а именно (приложение 1):

·изменение условий трудового договора может быть осуществлено лишь при согласии обеих его сторон и только в письменной форме;

·оно не должно приводить к ухудшению положения работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями (части третья и четвертая статьи 57 ТК РФ).

Глава 12 ТК РФ отражает порядок изменения трудового договора. Прежде чем перейти к анализу правовых норм, необходимо отметить, что в ТК РФ практически в неизменном виде (не считая некоторых терминологических и стилистических поправок) сохранены положения КЗоТ РФ [26, с. 123].

Глава 12 ТК РФ включает в себя семь статей, регламентирующих изменение условий трудового договора при определенных обстоятельствах:

·Ст.72 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора»

·Ст. 72.1 «Перевод на другую работу. Перемещение»

·Ст. 72.2 «Временный перевод на другую работу»

·Ст. 73 «Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением»

·Ст. 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»

·Ст. 75 «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности организации, ее реорганизации»

·Ст. 76 «Отстранение от работы»

Из приведенных статей только ст. 72-74 ТК РФ предусматривают виды изменения трудового договора. Остальные положения главы 12 ТК РФ к вопросам изменения трудового договора непосредственного отношения не имеют. Так, перевод работника на постоянную работу в другую организацию (часть вторая статьи 72.1 ТК РФ), смена собственника имущества организации, изменение ее подведомственности или реорганизация (статья 75 ТК РФ), отстранение работника от работы (статья 76 ТК РФ) не предусматривают сами по себе изменения трудового договора. В этих случаях фактически речь может идти соответственно о прекращении договора (поскольку перевод на постоянную работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) всегда осуществляется путем прекращения трудового договора — пункт 5 статьи 77 ТК РФ), либо продолжении (с заменой собственника имущества организации, но не работодателя), или изменением подведомственности организации-работодателя либо ее реорганизацией — части вторая и пятая статьи 75 ТК РФ, а также о временном приостановлении действия ряда прав и обязанностей сторон трудового договора (статья 76 ТК РФ).

Исходя из общих принципов трудового законодательства, изменение трудового договора может производиться по следующим основаниям:

. По инициативе работодателя. В этом случае на изменении трудового договора настаивает работодатель, однако работник может с данными изменениями не соглашаться. Исходя из презумпции приоритета прав работника, установленной трудовым законодательством, данным изменениям в обязательном порядке должна предшествовать определенная процедура, установленная ТК РФ. При этом такие изменения могут быть произведены лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ. Если же работник соглашается с инициативой работодателя, изменение трудового договора производится по соглашению сторон. Например, работодатель, желая оптимизировать штатное расписание, а также сократить расходы на выплату денежного вознаграждения своим работникам, решил уменьшить размер доплат и надбавок к заработной плате. Работники не согласились с таким положением дел, и работодателю пришлось проводить процедуру изменения в порядке, определенном ст. 74 ТК РФ.

. По инициативе работника. В этой ситуации на изменениях настаивает работник, а у работодателя, в свою очередь, появляется право удовлетворить просьбу работника (в этом случае речь будет идти об изменении трудового договора по соглашению сторон) или оставить трудовой договор без изменения. Примером такого изменения может быть просьба работника о повышении заработной платы.

. По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. В данном случае изменению трудового договора предшествует наступление каких-либо объективных обстоятельств, после которых продолжение работы на прежних условиях становится невозможным. Такими обстоятельствами могут быть болезнь работника, повышение квалификации, неудовлетворительные результаты аттестации, изменение законодательства, изменение условий труда и т.д. Например, после изменения законодательства о муниципальной службе лица, замещающие муниципальные должности, перестали получать доплаты за квалификационный разряд, что привело к изменениям трудового договора в части, касающейся установления доплат и надбавок.

. По взаимному соглашению сторон. Это самый простой способ изменения трудового договора. Ему обязательно должна предшествовать инициатива одной из сторон (работодателя или работника). Причем не имеет значения, по чьей именно инициативе это происходит. Главное, чтобы с изменениями были согласны и работодатель, и работник. То есть должна быть выражена добрая воля сторон трудового договора [31, с. 53 — 56].

Приведенная выше градация является условной, поскольку ни ТК РФ, ни иные нормативные правовые акты действующего трудового законодательства ее не предусматривают. Нередко указанные выше основания могут «переплетаться» либо одно из них может «перетечь» в другое.

ТК РФ предлагает следующую классификацию способов изменения трудового договора, которая и является на сегодняшний день единственно установленной и нормативно закрепленной:

изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);

перевод на другую работу. Перемещение (ст. 72.1 ТК РФ);

временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);

перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);

изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Рассмотрим положения ст. 72 — 74 ТК РФ подробно, так как именно они регулируют изменения условий трудового договора.

Перевод на другую работу. Перемещение. Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Исходя из таких критериев, как продолжительность перевода и место выполнения другой работы в рамках организации либо за ее пределами, переводы подразделяются на: 1) переводы на другую постоянную работу в той же организации; 2) переводы в той же организации на другую временную работу, или временные переводы; 3) переводы на постоянную работу в другую организацию; 4) переводы на постоянную работу вместе с организацией в другую местность.

Если работнику поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности, т.е. работа по другой трудовой функции, либо поручение работы связано с изменениями существенных условий трудового договора, установленных при его заключении, то имеет место перевод на другую постоянную работу.

В силу ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим согласия работника, считается изменение трудовой функции или существенных условий трудового договора (приложение 2). Такое согласие необходимо также в случае перевода работника на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией. Законодатель не определяет понятия другой местности [45, с. 143 — 149]. Таковое дается в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (БВС РФ. 2004. № 6). Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. И далее оно разъясняет, что если в трудовом договоре работника было указано конкретное структурное подразделение как место его работы, то изменение этого структурного подразделения возможно лишь с письменного согласия работника, т.е. это будет перевод, а не перемещение, как если бы трудовой договор не оговаривал конкретное подразделение. Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.п.

Повышение и понижение в должности также является переводом, требующим согласия работника.

Перевод на другую работу по действующему трудовому законодательству допускается только с письменного согласия работника. Это общее правило, из которого, однако, законодатель устанавливает исключения для случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Если письменного согласия работника на перевод получено не было, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным.

Постоянный перевод работника в другую организацию осуществляется по соглашению (просьбе) работника с работодателем по старому и новому месту работы и связан с изменением работодателя как одной из сторон трудового договора (приложение 3). Соответственно, прекращается трудовой договор по основанию, закрепленному в п. 5 ст. 77 ТК РФ: перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность.

Постоянный перевод работника в другую местность, хотя бы вместе с организацией (работодателем), допускается только с согласия работника. Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с организацией (работодателем) является основанием прекращения трудового договора по п. 9 ст. 77 ТК РФ: отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

От перевода следует отличать перемещение (приложение 4). В силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ перемещение осуществляется в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации, в той же местности либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате. Если трудовой договор предусматривает выполнение работы на конкретном рабочем месте, то поручение работы на другом агрегате, механизме или станке является переводом. Например, водитель может быть принят на работу как без указания марки автомобиля, на котором предполагается применение его труда, так и с указанием этой марки. В последнем случае поручение ему работы на автомобиле другой марки следует рассматривать как перевод на другую работу. Перемещение не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Перемещение допустимо при непременном условии, что это, во-первых, не влечет за собой изменения трудовой функции (не выходит за пределы специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором) и, во-вторых, не изменяет существенных условий трудового договора. При этом перемещение в другое структурное подразделение той же организации возможно, если в трудовом договоре не обусловливалось конкретное структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор. Если же, согласно ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре конкретизировано место работы указанием на структурное подразделение (филиал, представительство, отдел, сектор, цех, участок и т.п.), то перемещение в данном случае невозможно. Должен решаться вопрос о переводе, который требует согласия работника.

Следует также различать понятия «место работы» и «рабочее место», что позволяет разграничить перевод на другую работу и перемещение на другое рабочее место. Так, изменение условий трудового договора о месте работы будет переводом на другую работу, требующим согласия работника, если ему поручается работа, например, в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации, которое расположено в другом населенном пункте, нежели местонахождение самой организации [24, с. 249].

В случае если структурное подразделение, хотя и было обусловлено трудовым договором, но расположено в разных местах города (района и т.д.), в пределах населенного пункта, где находится организация, то возможно перемещение на другое рабочее место в рамках структурного подразделения независимо от того, что данное подразделение не имеет единого места расположения. В данном случае нет перевода, а есть перемещение на другое рабочее место в структурном подразделении организации, а перемещение не требует согласия работника при условии, что у работника не изменяется его трудовая функция и существенные условия трудового договора. Если же рабочее место было обусловлено при заключении трудового договора или впоследствии, то его изменение является переводом, требующим согласия работника. Как показывает судебная практика, перемещение из одного структурного подразделения в другое, даже если данные подразделения находятся в одной местности, трактуется как перевод, если при перемещении существенно ухудшается для работника транспортная доступность новой работы. Формальным критерием для различения перевода и перемещения в данном случае может служить критерий транспортной доступности, установленный Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», и принимаемый во внимание при решении вопроса о подходящей или неподходящей работе при трудоустройстве лица, признанного безработным. Но во всех случаях работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод на другую работу. Статья 72.2 ТК РФ, введенная Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, специально посвящена временному переводу на другую работу. В отличие от ранее действовавших правил, в соответствии с которыми временный перевод на другую работу допускался только в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК в прежней редакции), новые правила предусматривают возможность временного перевода на другую работу по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ) и по инициативе работодателя без согласия работника в случаях, предусмотренных законом (ч. ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ). По действующему трудовому законодательству все переводы на другую работу по их сроку подразделяются на постоянные и временные. Временные переводы на другую работу могут иметь место при замещении временно отсутствующего работника; в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

В соответствии с ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. Закон не называет конкретных оснований, по которым допускается такой перевод, а поэтому он возможен по любому основанию, в т. ч. и на вакантную должность (место работы) у данного работодателя, но в пределах срока, установленного законом. Как общее правило, этот срок не должен превышать одного года. Исключение установлено для случаев перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. В этом случае срок перевода может быть и более одного года. Он зависит от времени выхода на работу замещаемого работника.

В пределах установленных законом сроков стороны вправе установить конкретный срок, в течение которого работник будет выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором.

По окончании определенного сторонами срока временного перевода на другую работу работодатель может, а по требованию работника обязан предоставить ему прежнюю работу. Однако если срок временного перевода истек, а работник не настаивает на предоставлении прежней работы и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу. В этом случае работа по должности (профессии, специальности), на которую работник был временно переведен, считается для него постоянной, и работодатель не вправе без согласия работника перевести его на прежнюю или другую работу.

Временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника следует отличать от исполнения работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором. В отличие от временного перевода на другую работу, который допускается как на вакантную должность (место работы), так и для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется (место работы) должность, исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своих основных обязанностей допускается только для замещения работника, за которым сохраняется (место работы) должность (например, на время командировки, отпуска, временной нетрудоспособности). Исполнение работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором, в отличие от временного перевода на другую работу, не ограничено каким-либо сроком. Этот срок определяется по соглашению сторон. Соглашение сторон о временном переводе на другую работу не может быть расторгнуто досрочно в одностороннем порядке работником или работодателем, как это имеет место при исполнении работником наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Различается и порядок оплаты той и другой работы. Если при временном переводе на другую работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, то за исполнение работником обязанностей отсутствующего работника без освобождения его от своей работы ему производятся доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Часть 2 ст. 72.2 ТК РФ предусматривает основания, по которым работодатель вправе перевести работника временно на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия. Закон не устанавливает исчерпывающего перечня таких оснований, однако четко определяет их характер — это исключительные случаи, ставящие по угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. К ним, в частности, относятся катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи, наводнения, землетрясения и т. п. Только при наличии указанных чрезвычайных обстоятельств возможен временный перевод работника без его согласия на другую работу и в случае простоя, под которым понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случае необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения отсутствующего работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ). Иными словами, временный перевод работника без его согласия на работу, не обусловленную трудовым договором, может быть признан обоснованным только при условии, что это необходимо в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Если же потребность во временном переводе работника на другую работу вызвана, например, такими причинами, как поломка оборудования, несвоевременная доставка сырья или материалов и пр., и это не связано с чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными ч. 2 ст.72.2 ТК РФ, то такой перевод допускается только по соглашению сторон.

Следует отметить, что в соответствии со ст. 74 ТК РФ в прежней редакции исключительные случаи, указанные в ч. ч. 2 и 3 нынешней редакции ТК РФ, охватывались таким общим понятием, как «производственная необходимость». В новой редакции это понятие не используется [44, с. 12].

Продолжительность одного (каждого) перевода на другую работу без согласия работника в случаях, когда такой перевод необходим в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, не должен превышать одного месяца. Однако такой перевод может носить неоднократный характер. Это правило относится и к случаям временного перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника, т. е. перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами не ограничен одним месяцем в течение календарного года, как это было предусмотрено ст. 74 ТК РФ в прежней редакции.

Работа, на которую работник переведен в связи с названными обстоятельствами (в т. ч. для замещения временно отсутствующего работника), должна соответствовать его квалификации. Если же в данной ситуации необходим перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод работника на другую работу во всех случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, допускается только у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях. При этом оплата труда должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Во всех случаях недопустим перевод на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Статья 72.2 ТК РФ предоставляет работодателю безусловное право переводить работников без их согласия на не обусловленную трудовым договором работу в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения. В связи с этим работник не может отказаться от такого перевода, если он осуществлен в соответствии с установленными требованиями и у работника нет для отказа от перевода уважительных причин.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абз. 5 ст. 219 ТК РФ, ч. 7 ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие чрезвычайных обстоятельств, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК РФ по указанным выше причинам является обоснованным ( п. 19 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.).

Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Предусмотрена возможность осуществления трех видов переводов на другую работу в соответствии с медицинским заключением:

. Временный перевод на другую работу на срок до четырех месяцев.

. Временный перевод на другую работу на срок более четырех месяцев.

. Постоянный перевод на другую работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Для защиты работника, который не может продолжать выполнять свою трудовую функцию в связи с ухудшением здоровья, законодатель возложил на работодателя обязанности по обеспечению занятости такого работника: согласно части первой статьи 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В соответствии со статьей 49 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 № 5487-1 (с изм. на 38.09.2010) экспертиза временной нетрудоспособности граждан в связи с болезнью, увечьем, беременностью, родами, уходом за больным членом семьи, протезированием, санаторно-курортным лечением и в иных случаях производится лечащими врачами государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, которые единолично выдают гражданам листки нетрудоспособности сроком до 30 дней; а на больший срок листки нетрудоспособности выдаются врачебной комиссией, назначаемой руководителем медицинского учреждения. При экспертизе временной нетрудоспособности определяются необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу, а также принимается решение о направлении гражданина в установленном порядке на медико-социальную экспертную комиссию, в том числе при наличии у этого гражданина признаков инвалидности.

Основными документами, подтверждающими ухудшение состояния здоровья работника, являются листок нетрудоспособности, который выдается по правилам, изложенным в Порядке выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 №514, с соответствующими отметками либо справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности либо с указанием группы инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности, которая выдается в порядке, изложенном в Правилах признания лица инвалидом, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95, или в Административном регламенте Федерального медико-биологического агентства по исполнению государственной функции по организации проведения медико-социальной экспертизы, по организации деятельности по установлению связи заболевания (смерти) с профессией, а также причинной связи заболевания, инвалидности или смерти с воздействием особо опасных факторов физической, химической и биологической природы, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития России от 29.11.2007 № 733, и по форме, утвержденной Постановлением Минтруда России от 30.03.2004 № 41 (с изм. на 29.08.2005). Также работники в подтверждение права на перевод на другую, соответствующую их изменившемуся здоровью, работу представляют справку о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах, выдаваемую по правилам, определенным в Приказе Минздравсоцразвития России от 20.10.2005 № 643.

В основном перечисленные документы подтверждают тот факт, что у работника возникли проблемы со здоровьем. Однако непосредственно обязанность по обеспечению для работника условий труда, соответствующих состоянию его здоровья, возникает у работодателя только после представления работником медицинских документов, указывающих на необходимость перевода работника на другую работу [39, с. 151]. Таковыми, например, являются индивидуальная программа реабилитации инвалида (ИПР) и программа реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профзаболевания (ППР). Именно в них приводятся рекомендации о противопоказанных и доступных для работника видах труда. Тем не менее поскольку они по своему содержанию и характеру являются приложениями к листку временной нетрудоспособности или справки, подтверждающей факт установления инвалидности, то решение работодателя об обеспечении для работника необходимых условий труда или в связи с невозможностью такового об увольнении работника, должно основываться на всей совокупности представленных работником медицинских документов (включая программы реабилитации).

В том случае, если в строке «Рекомендации о противопоказанных и доступных видах труда» указаны только противопоказания к труду, работодатель должен предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, не подпадающие под указанные в программе противопоказания. Если же в программе развернуто определены показанные работнику условия труда (в том числе путем создания специального рабочего места) и примерные виды труда, доступные по состоянию здоровья (например, «может работать бухгалтером, кассиром с неполным объемом работы»), то в случае отсутствия соответствующих указанным «показаниям» вакансий задача работодателя усложняется, поскольку возникает вопрос, должен ли он предлагать другие, не охватываемые «показанными» видами работ, вакансии. По нашему мнению, «показанные работнику условия труда», определенные путем указания конкретных должностей или профессий, следует воспринимать исключительно как рекомендации. Если вакансий по указанным в программе должностям или профессиям нет, то работодатель должен предлагать другие имеющиеся у него вакансии, работа в которых не предполагает воздействие на работника указанных в программе производственных факторов. При возникновении сомнений в том, соответствует ли изменившемуся состоянию здоровья работника вакансия, которая ему может быть предложена, работодатель может самостоятельно или через работника запросить дополнительные пояснения в том учреждении, которое выдало программу.

Работодатель при подборе подходящей работнику работы должен исходить из того, что работнику сначала должна быть предложена вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, или вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. Однако отсутствие детального регулирования механизма предложения работнику вакансий не препятствует работодателю предложить работнику замещение вакантной вышестоящей должности при условии повышения квалификации работника.

Работник нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев. Если согласно медицинскому заключению работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, а работа, которая могла бы быть предложена работнику, отсутствует, то работодатель, руководствуясь частью второй статьи 73 Трудового кодекса РФ, обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности); при этом на период отстранения от работы заработная плата работнику начисляться не должна, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Решение об отстранении работника на указанных условиях выражается в приказе (распоряжении) об отстранении, в котором указывается соответствующая причина отсутствие работы, которая могла бы быть предложена работнику. При этом в качестве основания издания указанного приказа (распоряжения) следует назвать документ, подтверждающий отсутствие вакансий, которые удовлетворяют состоянию здоровья работника. Работник нуждается в переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или постоянно. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то в силу части третьей статьи 73 Трудового кодекса РФ при отсутствии соответствующей состоянию здоровья работника работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 данного Кодекса. В этом случае кадровая служба готовит приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора по унифицированной форме № Т-8, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004.

Работник, нуждающийся в постоянном или временном переводе на другую работу, является руководителем организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) или заместителем соответствующего руководителя, или главным бухгалтером. Согласно части четвертой статьи 73 Трудового кодекса РФ трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, что оформляется приказом (распоряжением) по унифицированной форме № Т-8.

Вместо увольнения работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В случае же установления срока отстранения на срок временного перевода сторонами преследуется одна цель — восстановление здоровья работника, позволяющего ему продолжить выполнение трудовых обязанностей на руководящей должности.

В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанных с изменением организационных или технологических условий труда. Статья 74 ТК РФ трактует один из видов переводов, рассмотренных в ст. 72.1 ТК РФ, — когда причиной, повлекшей изменение одного или нескольких условий трудового договора, были изменения организационных или технологических условий труда. При этом предполагается, что трудовая функция работника, определенная в трудовом договоре, остается неизменной.

Статья предусматривает возможность изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника, без согласия работника. Вместе с тем устанавливается, что условия трудового договора могут быть изменены только тогда, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда [49, с. 274]. Таким образом, при изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель должен представить доказательства, что условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, указанным в ч. 1 ст. 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. В случае если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Это означает, что работодатель вправе предлагать работу, в т. ч. нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, также с учетом квалификации работника. В любом случае предлагаемая работа не может быть противопоказана работнику по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предложение соответствующих вакансий может быть как одновременным с предупреждением работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, так и в течение последующих двух месяцев. Поэтому полагаем, что работодатель должен предлагать работнику все открывающиеся вакансии в течение указанного периода. Коллективным договором, соглашениями либо трудовым договором может быть предусмотрена обязанность работодателя предлагать все вакансии в других местностях. В частности, это возможно в случае наличия филиалов, представительств в организации. При отсутствии работы или отказе работника от всех предложенных ему вакансий трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

В случае, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ (т. е. изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 372 ТК РФ). В соответствии со ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Наряду с этим действует в части, не противоречащей трудовому законодательству, постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», которое также содержит соответствующие критерии массового высвобождения работников. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 180 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели может быть отменен ранее срока, на который они были установлены, работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В любом случае изменения определенных сторонами условий трудового договора, которые вводятся в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и условиями, установленными коллективным договором, соглашениями.

.2 Особенности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя

Среди всех оснований изменения трудового договора наиболее существенно затрагивают права работника изменения на основании ст. 74 ТК РФ. Данной статьей предусмотрено изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Для рыночной экономики характерен высокий динамизм тех организационных и технологических условий, в которых применяется труд; поэтому законодатель обращает особое внимание на правовые последствия, которые наступают в результате изменения таких условий. В самом общем виде под технологией понимается система орудий и машин, а также способов их применения и функционирования. Следовательно, изменение технологических условий труда выражается во внедрении новых орудий, машин, а также в изменении процессов их эксплуатации [48, с. 87].

Организация труда представляет собой сложную и многоаспектную категорию. Можно выделить, по крайней мере, две стороны организации труда. Во-первых, поскольку труд человека как объект правового регулирования носит общественный характер, он осуществляется во взаимодействии с другими людьми; во-вторых, общественный труд предполагает его денежную оценку. Следовательно, под организацией труда можно понимать упорядочение отношений между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности, а также организацию оплаты труда. В связи с этим организация труда предполагает организацию режима труда и отдыха работников, их взаимодействие в процессе труда, управление процессом труда, его нормирование, учет, формы и системы заработной платы и т. п. Таким образом, под изменением организационных условий труда можно понимать изменение указанных и иных аналогичных факторов, в рамках которых осуществляется трудовая деятельность работника.

Изменения технологического и организационного характера могут иметь следствием изменения существенных условий трудового договора при том, что трудовая функция работника остается прежней. Поскольку основанием для применения правил, установленных ст. 74 ТК РФ, являются конкретные, определяемые этой статьей обстоятельства, в случае возникновения спора работодатель должен доказать наличие этих обстоятельств, т. е. изменения организационных или технологических условий труда. В противном случае действия работодателя, направленные на изменение существенных условий трудового договора, будут признаны незаконными.

В связи с этим необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Предполагается, что изменение условий трудового договора, происходящее вследствие изменения организационных и технологических условий труда, осуществляется по инициативе работодателя, поэтому работодатель обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Работодатель — физическое лицо обязан письменно предупредить работника об изменении существенных условий трудового договора не менее чем за 14 календарных дней (ст. 306 ТК РФ). Работодатель — религиозная организация вправе внести изменения в содержание трудового договора при условии письменного предупреждения об этом работника не менее чем за семь календарных дней до их введения (ст. 344 ТК РФ).

Законодатель не уточняет процедуры уведомления работника об изменении условий трудового договора. На практике может быть рекомендовано издание приказа (распоряжения) руководителя организации или иного компетентного лица о переходе к новым условиям труда, с которыми работник должен быть ознакомлен под расписку не позднее указанного в законе срока.

При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии таковой — любую другую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Законодатель не устанавливает сроков, в течение которых работодатель должен предложить работнику другую работу в организации, а также конкретной формы, в которой может быть сделано такое предложение. В качестве одного из вариантов решения проблемы можно рекомендовать вместе с приказом о предстоящем изменении существенных условий трудового договора предъявить работнику, в качестве приложения к приказу, список всех имеющихся в организации вакансий. Работник, ознакомившись под расписку с приказом и списком предлагаемых ему работ, одновременно может выразить свою волю — согласившись с переводом на любую соответствующую его квалификации и состоянию здоровья работу либо отказавшись от такого перевода [31, с. 185].

В случае если работник согласился с переводом на другую имеющуюся в организации работу, такой перевод оформляется приказом (распоряжением) и дополнительным соглашением к трудовому договору, с указанием в нем новых условий, которые вносятся в действующий трудовой договор.

При отсутствии указанной работы либо при отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Как следует из ст. 74 ТК РФ, работодатель обязан в силу закона предлагать работнику вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Обязанность предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями или трудовым договором. Вместе с тем работодатель имеет право предложить высвобождаемым работникам любую вакансию, вне зависимости от ее месторасположения.

Изменение организационных или технологических условий труда может привести к изменению условий трудового договора не одного, а группы работников. Один из вариантов решения возникающих в связи с этим проблем сформулирован законодателем. В силу ст. 74 ТК РФ в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Согласно Положению об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденному Постановлением Совета Министров РФ от 5 февраля 1993 г. № 99, основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

·ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

·сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

·увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

В настоящее время критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, поэтому процитированные правила применяются только при отсутствии соответствующих положений в указанных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Условие о продолжительности рабочего времени относится к числу существенных условий труда, поэтому введение неполного рабочего времени допускается только с согласия каждого работника. Свою волю, работник может выразить, ознакомившись с соответствующим приказом (распоряжением) работодателя. Вместе с тем, поскольку установление неполного рабочего времени не является постоянным, составление прилагаемого к трудовому договору дополнительного соглашения, определяющего данное условие, нецелесообразно. Дополнительное соглашение возможно в случае, если работодатель и работник достигнут согласия в том, что работа последнего в условиях неполного рабочего времени будет иметь постоянный характер.

При отказе работника от продолжения работы на этих условиях трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций (ст. 81, 178 — 180 ТК РФ).

Правила ч. 5 и ч. 6 ст. 74 ТК РФ не носят универсального характера, поскольку: а) их применение составляет право, но не обязанность работодателя; б) они применяются в случаях массового высвобождения работников; в) по своему содержанию носят временный характер, поскольку применяются «в целях сохранения рабочих мест» (т. е. предполагается, что обстоятельства, обусловившие сокращение продолжительности рабочего времени, носят преходящий характер и после их устранения работникам будет установлен режим рабочего времени, обусловленный трудовым договором).

При отсутствии хотя бы одного из сформулированных условий указанные правила не применяются и высвобождаемые работники могут быть уволены по правилам п. 2 ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций, в частности, с соблюдением правил ст. 179 ТК РФ, трактующей преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации.

Законодатель исходит из безусловного признания того факта, что изменение условий труда всегда осуществляется по инициативе работодателя, поэтому устанавливается, что не могут вводиться изменения условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (ч. 8 ст. 74 ТК РФ). Кроме того, необходимо учитывать, что локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, причем о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Таким образом, новые условия труда, влекущие изменение трудового договора, могут быть введены единолично работодателем только при том условии, если они не ухудшают положения работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения); в противном случае они могут быть введены только в том случае, если будет соответствующим образом пересмотрено содержание коллективного договора (соглашения), а также, при необходимости, принято во внимание мнение представительного органа работников.

Вместе с тем изменение условий трудового договора может быть следствием объективно действующих факторов, например, изменение конъюнктуры на товарных рынках, на которых действует работодатель, влечет необходимость реформирования применяемых технологий или организации труда. В такого рода случаях воля работодателя направлена не на изменение условий трудового договора, а на то, чтобы посредством реорганизации производства приспособить его к новым экономическим реалиям, с тем, чтобы обеспечить существование как хозяйствующего субъекта. Поскольку внести изменения в содержание трудового договора работодатель может при условии внесения соответствующих изменений в коллективный договор или соглашение (что возможно лишь при наличии к тому встречного волеизъявления другой стороны (сторон) в договоре (соглашении), при отсутствии такого волеизъявления реализация ст. 74 ТК РФ становится невозможной. В этом случае работодатель вынужден либо вносить изменения в трудовой договор на основании общих правил о переводах на другую постоянную работу (ст. 57, 72, 72.1 ТК РФ), т. е. с согласия работника; либо применять правила о временных переводах в связи с наступлением обстоятельств экстраординарного характера (ст. 72.2 ТК РФ); либо применять установленные законом правовые механизмы расторжения трудового договора (гл. 13 ТК РФ).

Законодатель отказался от применявшегося ранее в КЗоТ РФ термина «изменение существенных условий труда» (ч. 3 ст. 25 КЗоТ РФ), заменив его понятием изменения условий трудового договора. Исходя из этого, не имеют значения и не влекут никаких правовых последствий сколь угодно серьезные изменения в условиях труда, если они не связаны с изменением содержания трудового договора. Например, установка нового оборудования, компьютеров, оснастки и т. п. не всегда связаны с изменением трудовой функции (специальности, профессии, квалификации либо должности), размера заработной платы, продолжительности или режима рабочего времени и прочих условий, установленных трудовым договором, но это может повлечь за собой существенные изменения фактических условий труда работника. Поскольку содержание трудового договора в данном случае не меняется, такого рода изменения могут быть осуществлены работодателем без соблюдения правил о переводе на другую работу, в том числе и правил, устанавливаемых ст. 74 ТК РФ. В этом случае работник, не желающий продолжать работу в новых условиях труда, сохраняет за собой право прекращения трудового договора по своей инициативе (ст. 80 ТК РФ), а работодатель имеет возможность прекратить трудовой договор с работником при наличии к тому соответствующих оснований (ст. 81 ТК РФ).

Таким образом, при осуществлении мероприятий по изменению условий трудового договора по инициативе работодателя необходимо соблюдать все условия правомерности таких изменений.

3. Направления совершенствования трудового законодательства в сфере предоставления гарантий и защиты прав работников в связи с изменением условий трудового договора

.1 Проблемы реализации гарантий соблюдения прав работников в связи с изменением трудового договора

Проведя комплексный анализ трудового законодательства в сфере предоставления гарантий и защиты прав работников в связи с изменением условий трудового договора, обозначился ряд проблем, к числу которых можно отнести следующие.

. Законодательством недостаточно четко определено, что понимать под «местом работы» работника. Обычно на практике при приеме на работу в организацию указывают в качестве места работы саму организацию, т.е. ее наименование.

Отсутствие указания места работы либо его недостаточная конкретизация создает проблемы реализации гарантий работников в случае переводов.

Закон не обязывает указывать в трудовом договоре конкретное местонахождение работодателя, однако указание на то, что работодатель располагается на территории соответствующей административно-территориальной единицы, представляется необходимым, т. к. переезд работодателя в другую местность рассматривается законодателем применительно к трудовым отношениям с работником как перевод работника на другую работу и требует письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

Определение же места работы без указания структурного подразделения организации или конкретизации места работы имеет практическое значение, поскольку в этих случаях работодатель вправе перемещать работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручать ему работу на другом механизме или агрегате без его письменного согласия. Такое одностороннее перемещение согласно ст. 72 ТК РФ является правом работодателя.

. Кроме того, определенные трудности при реализации гарантий, предоставляемых работнику, представляет собой способ обозначения трудовой функции в трудовом договоре, заключаемом с конкретным работником.

В современных условиях трудовая функция работника является одним из обязательных условий трудового договора. Однако на сегодняшний день согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ в число обязательных условий трудового договора не включено наименование должности, специальности, профессии, квалификации. На наш взгляд, в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним необходимо включать в содержание трудового договора в случаях, связанных либо с предоставлением компенсаций и льгот, либо с наличием ограничений. При этом их наименования должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Таким образом, наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны быть предусмотрены трудовым договором, если в соответствии с федеральными законами выполнение таких работ связано с определенными правовыми последствиями. В рассматриваемой ситуации они являются обязательными условиями, поскольку предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В настоящее время применяется Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденный постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 (с изменениями на июнь 2007). В него включены: профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики; должности служащих в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также законами и иными нормативными актами по вопросам оплаты труда. Кроме того, существуют и отдельные нормативные правовые акты, устанавливающие квалификационные требования к конкретным должностям, например, Постановление Комитета по высшей школе Миннауки России от 14 ноября 1992 г. №108, устанавливающее квалификационные требования по должностям работников высших учебных заведений. Отсутствие единого документа, устанавливающего квалификационные требования к должностям и профессиям, затрудняет решение вопросов правомерности при переводах и перемещениях работников.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Разработка проекта 'Безопасное движение' в Государственной инспекции безопасности дорожного движения"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-razrabotka-proekta-bezopasnoe-dvizhenie-v-gosudarstvennoj-inspekczii-bezopasnosti-dorozhnogo-dvizheniya/" \t "_blank)**

Должностные обязанности работника конкретизируются и детализируются в должностной инструкции. На практике нередко возникают вопросы о том, являются ли должностные инструкции обязательными. Подобной обязанности работодателя действующее трудовое законодательство не предусматривает. В то же время максимально точное определение круга возможных обязанностей работника отвечает интересам обеих сторон трудового договора. Конечно, такая задача может быть решена и путем детализированного изложения обязанностей работника в трудовом договоре. Однако этот способ конкретизации обязанностей работника скорее может найти применение в отношении рабочих, поскольку в трудовых договорах с ними вполне можно ограничиться указанием основных работ (согласно квалификационным характеристикам). Должностные обязанности служащих все же удобнее определять, используя должностные инструкции, закрепляя в них с помощью квалификационных характеристик типовые обязанности различных категорий персонала.

Согласно ст. 57 ТК РФ понятие трудовой функции звучит следующим образом: это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации (вариант № 1) или конкретный вид поручаемой работнику работы (вариант № 2). И здесь, исходя из определения, есть ряд особенностей.

Устанавливая трудовую функцию будущего сотрудника по варианту № 1, в трудовом договоре работодатель может сделать запись: «Работнику поручается выполнение работы в должности ведущего инженера (младшего референта, токаря первого разряда)». А в случае варианта № 2 запись будет выглядеть следующим образом: «Работнику поручается выполнение монтажных (строительных) работ».

. Один из наиболее существенных вопросов, требующих отражения в трудовом договоре — вопрос оплаты труда. Условия оплаты труда работника обязательно включаются в трудовой договор в силу статьи 57 ТК РФ и являются существенным условием. Однако в вопросах оплаты труда также обозначился ряд противоречий и недостаточно урегулированных аспектов.

Так, ст. 133 ТК РФ гласит, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Основой для установления минимального размера оплаты труда является величина прожиточного минимума, т. е. стоимостной оценки потребительской корзины, представляющей собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека. Налицо тот факт, что в данной статье происходит уравнивание совершенно различных понятий, как в смысловом, так и в экономическом значении. Минимальный размер оплаты труда на практике значительно ниже, чем величина прожиточного минимума. Тем не менее, смысловой анализ ст. 133 ТК РФ позволяет сделать вывод, что заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума, что до сих пор не реализовано на практике по причине неоднозначной формулировки в ТК РФ.

При указании в трудовом договоре условий оплаты труда необходимо определить вознаграждение работника за его труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Оплата труда формируется на основе тарифной ставки, должностного оклада (базового должностного оклада — для работников бюджетной сферы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами работодателя, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Условия труда, в том числе величина заработной платы и иные условия выплаты вознаграждения за труд, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным ТК РФ, законами иными нормативными правовыми актами. Работодатель имеет право лишь улучшать положения работников. Так, например, даже если в трудовом договоре работника будет написано, что он будет получать заработную плату 1 раз в два месяца, это положение не будет правомерно, так как в законе написано, что заработная плата должна выдаваться 2 раза в месяц. С другой стороны, если работодатель желает оплачивать труд работника 1 раз в неделю — это его право и подобная норма вполне легитимно может быть заключена в локальных актах предприятия.

Тем не менее, в случае изменения условий трудового договора по инициативе работодателя необходимо дополнительно защитить право работника на достойную заработную плату, а также реализовать на практике обязанность работодателя обеспечить работнику равную оплату за труд равной ценности.

При установлении в коллективных или трудовых договорах системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель обязан учитывать мнение выборного профсоюзного органа данной организации.

На практике нередко возникают вопросы, касающиеся учета мнения профсоюзного органа организации. Не во всех предприятиях есть профсоюзы, поэтому зачастую работодатели принимают решения об установлении системы оплаты труда самостоятельно, что открыто, подтверждает беззащитность работника и ущемление его прав и гарантий. Как выход из данной проблемы, целесообразно предложить работодателю в случае, когда в организации отсутствует первичная профсоюзная организация, представляющая интересы работников, согласовывать вопросы установления и изменения системы оплаты труда с трудовой инспекцией, как органом, призванным контролировать соблюдение трудовых прав работников.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банках на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. В последнее время обозначилась проблема понуждения работника к получению заработной платы путем перечисления на банковскую карту. Причем очень часто работодатель не только односторонне закрепляет данный способ выплаты заработной платы в проекте трудового договора, лишая работника права выбора, но и лишает работника альтернативы в выборе банка, навязывая услуги конкретного и единственного банка либо отделения банка. Данное обстоятельство приводит к определенным затруднениям для работника в реализации права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы.

4. Некоторые проблемы существуют и в случае установления и изменения режима рабочего времени и времени отдыха.

Согласно ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и отдыха регламентируется в трудовом договоре в том случае, если для работника устанавливаются какие-либо особые условия, отличные от общих правил, действующих у данного работодателя.

По общему правилу режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (ст. 100 ТК РФ). Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. Однако, зачастую сами правила внутреннего трудового распорядка могут не отвечать нормам законодательства либо сам работник не обладает специальными познаниями в трудовом законодательстве.

Проблема возникает, если работнику устанавливается общий режим рабочего времени. В данной ситуации ТК РФ не устанавливает обязанности работодателя указывать данное условие в трудовом договоре. Впоследствии режим работы может быть изменен работодателем, в связи с чем, положение работника может существенно ухудшаться. Однако, не ясно, является ли изменение режима рабочего времени изменением условий трудового договора.

Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Одновременно с этим, трудовое законодательство устанавливает максимальную продолжительность ежедневной работы лишь для отдельных категорий работников, не устанавливая общей нормы по данному вопросу. В связи с этим, в случае изменения условий трудового договора, затрагивающих режим рабочего времени, положение работника может существенно ухудшаться, вплоть до перехода от 8-часовой рабочей смены к рабочей смене больше продолжительности. Полагаем, необходимо установить в ТК РФ некоторые общие гарантии работникам при изменении режима рабочего времени.

. Среди всех оснований изменения трудового договора наиболее существенно затрагивают права работника изменения на основании ст. 74 ТК РФ. Данной статьей предусмотрено изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Тем не менее, работодатель зачастую пренебрегает требованиями закона и вводит различные изменения, зачастую ухудшающие положение работника, без достаточных к тому оснований. Данное основание порождает наибольшее количество трудовых споров и конфликтных ситуаций, зачастую разрешаемых лишь в судебном порядке. Не смотря на то, что ТК РФ устанавливает определенные требования, которые работодатель должен соблюсти при изменении условий трудового договора на основании ст. 74 ТК РФ, эти требования довольно «размыты» и нечетки. Данное обстоятельство дает возможность работодателю достаточно вольно толковать содержание статьи 74 ТК РФ и вводить изменения трудового договора без достаточных к тому оснований. Необходимо более четко обозначить условия правомерности изменения условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Таким образом, обозначенные проблемы не позволяют в полной мере реализовать государственные гарантии соблюдения трудовых прав работников, что негативно сказывается на состоянии их защищенности.

3.2 Совершенствование механизма правовой защиты трудовых прав работника в случае изменения условий трудового договора

Обозначенные в предыдущей главе проблемы требуют законодательного решения. В целях совершенствования механизма правовой защиты прав работника в случае изменения условий трудового договора полагаем целесообразным внесение ряда усовершенствований в трудовое законодательство Российской Федерации, а также выработку рекомендаций для работников и работодателей по внесению в трудовой договор некоторых существенных условий.

. В интересах работника в трудовом договоре желательно конкретизировать место работы, так как, не закрепив это условие в трудовом договоре, работник впоследствии может быть перемещен на другое место работы без его согласия. В этих целях, полагаем, что в трудовом договоре условие о месте работы должно закрепляться следующим образом.

В случае если в данном административно-территориальном образовании несколько подразделений одного работодателя, целесообразно указывать место работы следующим образом: «Местом работы работника является магазин №2 сети ООО «Спар», расположенный по адресу г. Тула ул. Фрунзе д. 22».

В случае если структура предприятия работодателя предусматривает несколько цехов, отделов и т.п. необходимо формулировать условие о месте работы следующим образом: «Местом работы работника является юридический отдел цеха 4 ОАО «ТОЗ».

. Полагаем целесообразным в целях реализации гарантий, предоставляемых работнику, зафиксировать способ обозначения трудовой функции в трудовом договоре. По нашему мнению, наименование должности, профессии или специальности должно найти свое отражение в содержании трудового договора независимо от положений ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

Включение в содержание трудового договора наименования должности, профессии или специальности и квалификационных требований к ним обусловлено главным образом определением понятия трудовой функции работника. Например, трудовой договор между работодателем — физическим лицом и работником, который заключается в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, нередко содержит виды работ или трудовые обязанности, которые не предусмотрены квалификационными справочниками. Если же трудовые обязанности предусмотрены ЕТКС, то имеет смысл конкретизировать должность не просто фиксируя ее название в трудовом договоре, но при этом, еще ссылаясь на пункты ЕТКС, что позволит определить пределы применения труда конкретного работника.

В целях реализации данных положений соответствующий абзац ст. 57 ТК РФ следует изложить в следующей редакции:

«трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Наименование должности, профессии или специальности и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации».

Кроме того, на наш взгляд, следует в Трудовом кодексе РФ закрепить норму, регламентирующую применение должностной инструкции в трудовых отношениях, и ввести соответственно статью 681, изложив её в следующей редакции:

«Статья 681. Должностная инструкция работника

Должностная инструкция содержит права и обязанности работника по данной трудовой функции, разрабатывается и утверждается работодателем для каждой должности, определенной в штатном расписании, в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации и является неотъемлемой частью трудового договора, заключаемого с работником.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с его должностной инструкцией.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовой функции, не обусловленной должностной инструкцией».

Указанные нововведения позволят более эффективно защитить трудовые права работника в случае изменения трудового договора в рамках перевода и (или) перемещения.

. В целях соблюдения прав работника статьей 130 ТК РФ предусмотрены основные государственные гарантии по оплате труда работников, которые являются обязательными для работодателя. Обобщив нормы трудового законодательства можно выделить следующие гарантии:

) Минимальный размер оплаты труда, что позволяет защищать трудящихся от неоправданно низкой заработной платы и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

) Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

) Ограничение удержаний из заработной платы работника.

) Ограничение оплаты труда в натуральной форме.

) Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК РФ при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью.

) Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований трудового законодательства.

) Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (работодатель за каждый день задержки выплаты заработной платы выплачивает компенсацию (ст. 236 ТК РФ), руководители и иные должностные лица организаций, виновные в задержке выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст.ст. 195, 362, 419 ТК РФ), административной (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной (ст. 145.1 УК РФ) ответственности. Работник может прибегнуть к самозащите своего права на получение заработной платы своевременно и в полном объеме (ст. 142 ТК РФ), т.е. приостановить выполнение трудовых обязанностей до выполнения работодателем своих обязательств.

) Обеспечение регулярности выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

) Запрещение цессии в отношении заработной платы. Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949), которая ратифицирована СССР 31 января 1961 г. и обязательна для применения Россией. В соответствии со ст. 10 Конвенции заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством.

В целях совершенствования законодательства считаем возможным устранить неоднозначность толкования минимального размера оплаты труда, данного в ст. 133 ТК РФ, путем изложения ее в следующей редакции: «Статья 133. Установление минимального размера заработной платы

Минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом ежегодно и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер заработной платы, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, — за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, — за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; организациями, финансируемыми из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; другими работодателями — за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения».

Указанные изменения позволят устранить правовую коллизию между минимальным размером оплаты труда и прожиточным минимумом, как в смысловом, так и в экономическом значении.

В целях реализации гарантии индексации заработной платы считаем также целесообразным изложить статью 134 ТК РФ в следующей редакции:

«Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемую ежегодно одновременно с установлением величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».

Данные изменения позволят на практике реализовать обязанность работодателя индексировать заработную плату с установленной в данной статье периодичностью, поскольку до введения данной редакции механизм индексации заработной платы фактически отсутствовал.

. На наш взгляд, считаем целесообразным установить в ТК РФ некоторые общие гарантии работникам при изменении режима рабочего времени путем внесения дополнения в ч. 1 ст. 94 ТК РФ: «Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов». Данные изменения позволят защитить положение работника от необоснованного установления повышенной продолжительности рабочей смены.

. В целях соблюдения трудовых прав работников более четко обозначим условия законности и правомерности изменения условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ, «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда» (приложение 5). Ими являются совокупность следующих обстоятельств.

) Необходимо наличие строго определенных причин. Причины изменений должны быть связаны исключительно с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие подобные причины).

Важно, что при этом не должна меняться трудовая функция работника (то есть его профессия, специальность, конкретный вид выполняемой им работы). В противном случае речь будет идти о переводе на другую работу.

В порядке, предусмотренном действующей редакцией ст. 74 ТК РФ, могут быть изменены следующие условия трудового договора: место работы; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); иные условия, содержащиеся в трудовом договоре, но не связанные с трудовой функцией работника.

) Одновременно при этом прежние условия трудового договора не могут быть сохранены. То есть, если даже указанные выше причины имеют место быть, условия трудового договора могут быть изменены только в том случае, если работодатель не может сохранить прежние условия.

Согласно ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений именно организационных или технологических условий труда (например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства и т.д.), при этом прежние условия не могут быть сохранены и изменение определенных сторонами условий трудового договора не должно ухудшать положения работника по сравнению с условиями трудового договора (соглашения).

) Работодатель обязан в письменной форме уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее чем за 2 месяца (работодатель — физическое лицо обязан сделать это не менее чем за 14 календарных дней);

ТК РФ не предусматривает формы такого уведомления: это может быть письменное обращение работодателя к работнику, а может быть и акт работодателя (приказ, распоряжение, постановление и т.д.), с которым работник ознакомливается под роспись. Течение срока начинается с того момента, когда работник был фактически уведомлен работодателем письменно. Поэтому вместе с уведомительной подписью работник обязательно должен поставить ту дату, когда он был письменно предупрежден.

) Важно учесть, что в письменном уведомлении работодатель обязан предупредить работника не только о предстоящих изменениях условий трудового договора, но и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

Кроме того, необходимо отметить, что изменения трудового договора оформляются в том же порядке, что и сам трудовой договор, то есть письменно. Исключений не может быть, иначе данные изменения будут являться недействительными. Соглашение об изменении трудового договора оформляется в качестве дополнительного соглашения к трудовому договору и после подписания сторонами считается его неотъемлемой частью.

В целях соблюдения гарантий, предоставляемых работнику, касающихся оплаты труда, считаем целесообразным дополнить п.8 ст. 74 ТК РФ следующей нормой:

«При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, оплата труда работника за соответствующий объем работы после введения таких изменений не должна быть ниже оплаты труда, установленной работнику за аналогичный объем работы до введения таких изменений».

Данная норма позволит реализовать на практике обязанность работодателя обеспечивать работнику равную оплату за труд равной ценности, закрепленную в статье 22 ТК РФ, а также гарантировать работнику уровень заработной платы не ниже прежнего при условии выполнения работы одинаковой сложности, количества, качества, квалификации и условий выполняемой работы.

Совокупность предлагаемых изменений позволит, на наш взгляд, существенно повысить состояние защищенности работников в случаях изменения трудового договора.

Заключение

В результате исследования, проведенного в выпускной квалификационной работе, можно сделать следующие выводы.

. Дано понятие трудового договора и определены его виды. Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

ТК РФ (ст.58), предусматривает два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок (стороны договора не оговаривают продолжительность его действия);

на определенный срок не более пяти лет (срочные трудовые договоры). На срок более 5 лет трудовой договор может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных в ТК РФ либо в ином федеральном законе.

Также различают трудовые договоры в зависимости от условий, на которых выполняется трудовая функция, выделяют:

по основному месту работы;

по совместительству (ст. 282 — 288 ТК РФ).

Вид трудового договора, заключенный с конкретным работником, имеет важное значение при определении его содержания, существенных условий, а также возможности последующего его изменения.

. Проанализировано содержание трудового договора с целью выявления особенностей установления отдельных существенных условий в трудовом договоре. Содержание трудового договора представляет собой совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон. Условия подразделяются на обязательные и дополнительные и регламентированы ст. 57 ТК РФ. К отдельным существенным условиям, включаемым в трудовой договор являются место работы, трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха.

От того, каким образом в трудовом договоре закреплены и конкретизированны данные условия, зависит возможность и пределы их дальнейшего изменения.

3. Проведен комплексный анализ понятия и видов изменения трудового договора и обозначены особенности изменения условий трудового договора по инициативе работодателя. В настоящее время Трудовой кодекс РФ не содержит нормативного определения понятия «изменение трудового договора». Полагаем, что под изменением трудового договораследует понимать любое изменение его условий, согласованных сторонами в момент заключения трудового договора.

ТК РФ предлагает следующую классификацию способов изменения трудового договора:

изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);

перевод на другую работу, перемещение (ст. 72.1 ТК РФ);

временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ);

перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);

изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

В зависимости от причин, вызвавших необходимость изменения условий трудового договора с работником, существуют определенные особенности, а также условия правомерности реализации таких изменений.

. Выявлены проблемы реализации гарантий соблюдения прав работников в связи с изменением трудового договора. К их числу относятся:

Проблема установления места работы. Законодательством недостаточно четко определено, что понимать под «местом работы» работника, отсутствие указания места работы либо его недостаточная конкретизация создает проблемы реализации гарантий работников в случае переводов.

— Проблема обозначения трудовой функции в трудовом договоре, заключаемом с конкретным работником. Трудовая функция отражает сущность поручаемой работнику работы определенного количества, качества, уровня квалификации. В частности, уровень квалификации и основное содержание конкретной трудовой функции определяется квалификационными справочниками. Однако ТК РФ ограничивает случаи, в которых работодатель обязан формулировать трудовую функцию в трудовом договоре строго в соответствии с квалификационным справочником. Также нередко возникают вопросы о том, являются ли должностные инструкции обязательными. Подобной обязанности работодателя действующее трудовое законодательство не предусматривает, но, в то же время, максимально точное определение круга возможных обязанностей работника отвечает интересам обеих сторон трудового договора.

Проблема установления и изменения оплаты труда. Так, ст. 133 ТК РФ гласит, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В данной статье происходит уравнивание совершенно различных понятий, как в смысловом, так и в экономическом значении. Минимальный размер оплаты труда на практике значительно ниже, чем величина прожиточного минимума. Смысловой анализ ст.133 ТК РФ позволяет сделать вывод, что заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума, что до сих пор не реализовано на практике по причине неоднозначной формулировки в ТК РФ и, следовательно, может затронуть права работника на справедливую оплату труда.

На практике нередко возникают вопросы, касающиеся учета мнения профсоюзного органа организации при установлении ряда условий трудового договора. Однако, не во всех организациях есть возможность создания первичных профсоюзных организаций в силу определенных субъективных причин, поэтому зачастую работодатели принимают решения об установлении и изменении системы оплаты труда самостоятельно, что делает работника абсолютно беззащитным, ущемляет его права и снижает уровень гарантий.

Проблема установления и изменения режима рабочего времени и времени отдыха. Согласно ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и отдыха регламентируется в трудовом договоре в том случае, если для работника устанавливаются какие-либо особые условия, отличные от общих правил, действующих у данного работодателя. Проблема возникает, если работнику устанавливается общий режим рабочего времени. В данной ситуации ТК РФ не устанавливает обязанности работодателя указывать данное условие в трудовом договоре. Впоследствии режим работы может быть изменен работодателем, в связи с чем, положение работника может существенно ухудшаться. В данном случае затруднится процесс доказывания установления и изменения режима рабочего времени.

Проблема изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Работодатель зачастую пренебрегает требованиями закона и вводит различные изменения, зачастую ухудшающие положение работника, без достаточных к тому оснований.

Не смотря на то, что ТК РФ устанавливает определенные требования, которые работодатель должен соблюсти при изменении условий трудового договора на основании ст. 74 ТК РФ, эти требования довольно «размыты» и нечетки. Данное обстоятельство дает возможность работодателю достаточно вольно толковать содержание статьи 74 ТК РФ и вводить изменения трудового договора без достаточных к тому оснований.

В работе предпринята попытка выделить и сформулировать условия, необходимые и достаточные для признания изменения трудового договора в порядке статьи 74 ТК РФ правомерными.

. На основании проведенного анализа исследуемой проблемы нами были предложены направления совершенствования механизма правовой защиты трудовых прав работника в случае изменения условий трудового договора. В частности, нами предлагаются следующие меры:

Для устранения проблемы установления места работы и в целях реализации гарантий, предоставляемых работнику, считаем целесообразным в трудовом договоре конкретизировать место работы, так как, не закрепив это условие в трудовом договоре, работник впоследствии может быть перемещен на другое место работы без его согласия. В этих целях, полагаем, что в трудовом договоре условие о месте работы должно закрепляться следующим образом.

В случае если в данном административно-территориальном образовании несколько подразделений одного работодателя, целесообразно указывать место работы следующим образом: «Местом работы работника является магазин №2 сети ООО «Спар», расположенный по адресу г. Тула ул. Фрунзе д. 22».

В случае если структура предприятия работодателя предусматривает несколько цехов, отделов и т.п. необходимо формулировать условие о месте работы следующим образом: «Местом работы работника является юридический отдел цеха 4 ОАО «ТОЗ».

Проблему обозначения трудовой функции в трудовом договоре поможет устранить внесенная редакция ст. 57 ТК РФ, которая позволит определить пределы применения труда конкретного работника.

Проблему применения должностной инструкции позволит решить закрепление нормы в Трудовом кодексе РФ, регламентирующей применение должностной инструкции в трудовых отношениях, путем введения, соответственно, статьи 681 «Должностная инструкция работника».

Указанные рекомендации и нововведения позволят более эффективно защитить трудовые права работника в случае изменения трудового договора в рамках перевода и (или) перемещения.

В целях совершенствования законодательства считаем возможным устранить неоднозначность толкования минимального размера оплаты труда, данного в ст. 133 ТК РФ, путем ее изменения. Указанные изменения позволят устранить правовую коллизию между минимальным размером оплаты труда и прожиточным минимумом, как в смысловом, так и в экономическом значении.

В целях реализации гарантии индексации заработной платы считаем целесообразным изложить статью 134 ТК РФ в измененной редакции. Данные изменения позволят на практике реализовать обязанность работодателя индексировать заработную плату с установленной в данной статье периодичностью, поскольку до введения данной редакции механизм индексации заработной платы фактически отсутствовал.

Проблему изменения режима рабочего времени и времени отдыха помогут устранить некоторые общие гарантии работникам при изменении режима рабочего времени, установленные путем внесения дополнения в ч. 1 ст. 94 ТК РФ. Данные изменения позволят защитить положение работника от необоснованного установления повышенной продолжительности рабочей смены.

Проблему изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) поможет устранить более четкое обозначение необходимых и достаточных условий законности и правомерности изменения условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ. В целях соблюдения гарантий, предоставляемых работнику при изменении условий трудового договора на основании статьи 74 ТК РФ, касающихся оплаты труда, считаем целесообразным также внести некоторые дополнения в п.8 ст. 74 ТК РФ. Данная норма в новой редакции позволит одновременно реализовать на практике обязанность работодателя обеспечивать работнику равную оплату за труд равной ценности, закрепленную в статье 22 ТК РФ, а также гарантировать работнику уровень заработной платы не ниже прежнего при условии выполнения работы одинаковой сложности, количества, качества, квалификации и условий выполняемой работы.

Полагаем, что совокупность указанных мероприятий позволит повысить состояние защищенности работника, а также совершенствовать в сторону повышения эффективности механизм реализации государственных гарантий в случае изменения условий трудового договора.

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы достигнута.

Библиографический список

1.Российская Федерация. Конституция. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21 июля 2007 г. № 5-ФКЗ) // Российская газета.- 1993. — № 237; Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 30. Ст. 3745.

2.Конвенция. Международная организация труда. Конвенция относительно защиты заработной платы № 95 от 08.06.49 (Принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5. С. 3 — 6.

.Российская Федерация. Законы. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197- ФЗ (ред. от 25.11.2009) // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1. (ч.1). Ст. 3.

.Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51 — ФЗ (в ред. от 02 октября 2007 г. № 225-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301; 2007. № 41. Ст. 4845.

.Российская Федерация. Законы. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 21.02.2010 N 16-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

.Российская Федерация. Законы. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 03.06.2009 № 121-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

.Российская Федерация. Законы. О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ (в ред. от 28.12.2010 № 419-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.

.Российская Федерация. Законы. О коммерческой тайне: Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (с изменениями от 2 февраля, 18 декабря 2006 г., 24 июля 2007 г.) // Собрание законодательства РФ 2004. № 32. ст. 3283.

.Российская Федерация. Законы. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 3 мая 2011 года № 92-ФЗ) // Российская газета, № 97, 06.05.2011.

.Российская Федерация. Законы. О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием: Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ (в ред. от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 13.11.2000. № 46. Ст. 4538.

.Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в РФ: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (в ред. от 01.12.2007 г. № 309-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 27.11.1995. № 48. Ст. 4563.

.Российская Федерация. Законы. О прокуратуре РФ: Закон от 17.01.1992 № 2202-1 (в ред. от 24.07.2007 г. № 214-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 20.11.1995. № 47. Ст. 4472.

.Российская Федерация. Законы. О статусе судей в РФ: Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (в ред. от 24.07.2007 г. № 214-ФЗ) // Российская газета. № 170. 29.07.1992.

.Российская Федерация. Законы. О государственной тайне: Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-I (с изменениями от 6 октября 1997 г., 30 июня, 11 ноября 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 1 декабря 2007 г., 18 июля 2009 г., 15 ноября 2010 г.) // Собрание законодательства РФ 13.10.1997. № 41. стр. 8220-8235.

.Российская Федерация. Законы. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 № 5487-1 (в ред. от 38.09.2010) // Российские вести. № 174. 09.09.1993.

.Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» // Российская газета, № 297, 31.12.2006.

.Александров Н. Г. Трудовые правоотношения: учебник. — М.: Проспект, 2009. — 344 с.

.Анисимов Л.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.03.2005 №3-П./Л.Н. Анисимов.- ЗАО «Юстицинформ», 2006 г.- 427 с.

.Анисимов Л.Н. Трудовой договор, трудовые отношения // Журнал трудовое право №4. 2008. с.12

.Бахарева А.Р., Ковалевской О.А. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение. 2-ое издание, доп. Новосибирск 2008г. — с. 34

.Болдарев В.А., Сысоев В.А Трудовое право России: уч. для вузов. — М.: Норма, 2008. — 832 с.

.Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Необходимые условия трудового договора: проблемы их отражения в трудовом договоре// Современное право, 2007, N 4 с. 241

.Буянова М.О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. Ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. М., 2006 с. 327

.Гусов К.Н., Толкунова В.Н. трудовое право России: Учеб. 4-е изд.. перераб. и доп. М., 2005. — 495 с.

.Ершов В.В. Трудовой договор: учеб. пособие / В.В. Ершов, Е.А. Ершова. — 2-е изд. — М.: Дело,2000. — 351 с.

.Завгородный А.В. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации. — С-Пб., 2005. — 228 с.

.Ильенкова А. Изменение существенных условий трудового договора как перевод на другую постоянную работу / А. Ильенкова // Законность. — 2005. — №10. — с. 36-38

.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н.Гусова. — М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2008. -258 с.

.Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под. Ред. В.И. Шкатуллы — М.: Норма, 2003. с.109

.Козлова Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание / Т.А. Козлова // Трудовое право. — 2006. — №2. — с.18-37

.Королькова Т.А. Изменение трудового договора / Т.А. Королькова // Бухгалтерский учет. — 2003. — №2. — с. 53-56, 185

.Коршунов Ю.Н. Время отдыха // Практика применения трудового кодекса РФ — М., 2003 с. 125

.Куренной А.М. Трудовое право России./А.М. Куренной:Учебник.-М.:Юристъ,2004.- 494 с.

.Лебедев В.М. Изменение трудового договора / В. М. Лебедев // Трудовое право. — 2004. — №8. — с. 25-26

.Лушникова М. Содержание трудового договора: теория и практика / М. Лушникова // Человек и труд. — 2005. — №10. — с. 56-62

.Михайлова Н.П. Все о трудовых отношениях. М.: Вече. 2010. — с. 64

.Молодцов М.В., Головина СЮ. Трудовое право России: Учебник для вузов. — М.: Издательство НОРМА, 2003 с. 189 — 197

.Никитинский В.И., Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Государство и право. 2003. №6, с. 91

.Никонов Д.А., Стремоухов А.В.. Трудовое право. Издательство НОРМА, Москва 2007. -с. 151

.Новикова И.Ю., Ивлева Е.Н., Белякова В.В. Трудовой кодекс «по — новому» Комментарий к статьям ТК РФ. — М.: Из дательство «Альфа-Пресс», 2007. — 368 с.

.Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2002 с. 101 — 110

.Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения: Практ. пособие / Отв. ред. Ю.П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт-Издат, 2009. — 550 с.

.Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. — М.; Интел — Синтез, 2003. — № 5. — с. 65

.Покровская М. М., Строгович Ю. М. «Изменение условий трудового договора» // Кадры предприятия, № 5, 2003 с.12

.Сергеев А.В. Переводы на другую работу: теоретические аспекты и практика. — М.: Экзамен, 2001 с. 143 — 149

.Снигерева И.О. Рабочее время и время отдыха. — М., 2000 с. 67

.Таль Л.С. Трудовой договор — Ярославль: Издательство Ярославского университета, 1918. с. 86

.Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. — М.: Юристъ, 2002 с. 87

.Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Под ред. Н.К. Гусова. М.: Проспект. 2008 — с.112, 274

.Шеломав Б.А. Общие положения Трудового кодекса: Комментарий к ТК // Человек и труд. 2002. № 4. с. 42

.Чиканова Л. Изменение трудового договора//Кадровик. Трудовое право для кадровика», № 12, декабрь 2006 г. с. 12 — 18

Приложение

Основания изменения трудового договора

Условие и основания перевода работника на другую работу

Основания для временных переводов работника на другую работу

Условия и формы перемещения работника

Условия законности и правомерности изменения условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |