

Условие договора изменяет работодатель

Стороны трудовых отношений могут вносить изменения в трудовой договор в течение всего срока его действия (глава 12 ТК РФ).

По общему правилу изменения эти вносятся путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем (ст. 72 ТК РФ). Инициатором их может выступать и другая сторона.

Изменения могут касаться как обязательных условий трудового договора, так и дополнительных (ст. 57 ТК РФ). В дополнительном соглашении могут регулироваться следующие вопросы:

– включение прав и обязанностей работника и работодателя в трудовой договор из коллективного договора (ст. 57 ТК РФ);

– установление срочных трудовых отношений с отдельными категориями работников (ст. 59 ТК РФ);

– включение в трудовой договор условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ);

– изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу (ст. 72 ТК РФ);

– временный перевод работника на другую работу у того же работодателя на срок до одного года (ст. 72.2 ТК РФ);

– расторжение трудового договора (ст. 78 ТК РФ);

– расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ);

– установление для работника неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ);

– начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ);

– время и продолжительность перерыва для отдыха и питания работника (ст. 108 ТК РФ);

– предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику за первый год работы до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ);

– разделение ежегодного оплачиваемого отпуска работника на части (ст. 125 ТК РФ);

– определение продолжительности отпуска без сохранения заработной платы при его предоставлении работнику (ст. 128 ТК РФ);

– размер оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, не относящихся к организациям, финансируемым из федерального бюджета (ст. 145 ТК РФ);

– размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);

– размер возмещения расходов при переезде работника в другую местность (ст. 169 ТК РФ);

– сокращение рабочего времени для работников, совмещающих работу с обучением перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов (ст. ст. 173, 174 ТК РФ);

– предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования того же уровня по направлению работодателя (ст. 177 ТК РФ);

– присоединение к дополнительным учебным отпускам ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 177 ТК РФ);

– выход на работу работника в день сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);

– размер возмещения расходов работнику при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ);

– содержание условий ученического договора (ст. 199 ТК РФ);

– изменение содержания ученического договора (ст. 201 ТК РФ);

– полное освобождение работников, проходящих обучение в организации, от работы либо выполнение работы на условиях неполного рабочего времени (ст. 203 ТК РФ);

– расследование несчастных случаев, произошедших с работником при использовании личного транспорта в служебных целях (ст. 227 ТК РФ);

– размер возмещения морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ);

– определение степени вины каждого члена коллектива (бригады) в случае несения коллективной (бригадной) ответственности при причи-

нении ущерба работодателю (ст. 245 ТК РФ);

– установление рассрочки платежа при взыскании с работника ущерба, причиненного работодателю (ст. 248 ТК РФ);

– освобождение работника от возмещения работодателю затрат на обучение работника в случае неотработки установленного договором времени (ст. 249 ТК РФ);

– срок действия трудового договора с руководителем организации (ст. 275 ТК РФ);

– срок действия трудового договора между работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем (ст. 304 ТК РФ);

– режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков при трудовых отношениях между работником и работодателем – физическим лицом (ст. 305 ТК РФ);

– продление срочного трудового договора с педагогическим работником, избранным вновь по конкурсу (ст. 332 ТК РФ);

– заключение срочного трудового договора с тренерами (ст. 348.2 ТК РФ);

– срок продления трудового договора спортсмена, временно переведенного на работу к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ).

Практика показывает, что чаще всего по инициативе работодателя изменяется одно или несколько обязательных условий трудового договора, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, а также иные дополнительные условия, а именно:

1) условие, определяющее место работы работника (в том числе с ука-

занием обособленного структурного подразделения и его местонахождения);

2) условие, определяющее порученную работнику трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации) либо конкретный вид поручаемой работнику работы;

3) условие, определяющее оплату труда работника (размер оклада, доплаты, надбавки, а также поощрительные выплаты, сроки выплаты);

4) условие, определяющее режим рабочего времени и времени отдыха работника (в том числе и в случаях, когда эти режимы в отношении работника отличаются от общих правил, действующих у данного работодателя);

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

6) условие, позволяющее определить, является ли работа по данному трудовому договору основным местом работы или работой по совместительству (ст. 282 ТК РФ);

7) условие о размере возмещения расходов при использовании личного имущества работников (ст. 188 ТК РФ);

8) условие о размере компенсации в случае прекращения трудового договора с руководителем организации (ст. 279 ТК РФ);

9) условия о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

10) условие о дополнительной денежной компенсации при увольнении по соглашению сторон и другие.

Работодатель, усматривающий необходимость в изменении условий трудового договора с работником (изменение подчиненности, структурного подразделения, должности, режима работы, перевода на другую постоянную работу к другому работодателю, переезд в другую местность вместе с работодателем и пр.), направляет работнику мотивированное предложение изменить ранее оговоренные в трудовом договоре условия. Такое предложение целесообразно делать письменно с указанием срока, в течение которого работник должен принять решение. Оказание давления на работника недопустимо.

Образец уведомления работника о переезде работодателя в другую местность

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «САТУРН»

г. Москва

12 октября 2011 г.

Уведомление

начальнику отдела продаж Семенову С.С.
о переезде работодателя в другую местность

Уважаемый Семен Семенович,

в соответствии с решением ООО «Сатурн» № от 17.10.2011 г. ООО «Сатурн» с 12 декабря 2011 г. будет находиться и осуществлять свою деятельность по адресу: 111111, Московская область, Пушкинский район, поселок Лесной, ул. Мира, д. 20.

Предлагаем вам перевод на работу в другую местность по вышеуказанному адресу без изменения прочих условий ранее заключенного с вами трудового договора от 15.01.2008 г. № 177.

Согласно ст. 169 ТК РФ при согласии на перевод вам будут возмещены расходы на ваш переезд и членов вашей семьи, провоз имущества и обустройство на новом месте жительства в размере фактических документально подтвержденных затрат.

Уведомляем вас о том, что в соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ вы вправе:

- согласиться с переводом в другую местность вместе с работодателем;
- отказаться от перевода в другую местность.

В случае вашего отказа трудовой договор с вами будет прекращен на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

О принятом решении просим письменно проинформировать отдел кадров ООО «Сатурн» до 01 декабря 2011 г.

Генеральный директор
ООО «Сатурн»

П.П. Петров

Уведомление получил, на постоянный перевод в другую местность вместе с работодателем _____ /С.С. Семенов/
(согласен/не согласен) (подпись)

«___» _____ 2011

**Образец приказа о внесении изменений в штатное расписание
в связи с переименованием должностей и отделов**

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «САТУРН»

Приказ № _____

г. Москва

12 сентября 2010 г.

О внесении изменений в штатное расписание

В связи с проведением организационно-штатных мероприятий в соответствии с приказом от «___» _____ 2010 г. № «Об оптимизации организационной структуры ООО «Сатурн»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Внести с 15 декабря 2010 г. в штатное расписание, утвержденное приказом от 29 декабря 2008 г. № 12-од, следующие изменения:

1. В структурном подразделении «Администрация» должность «финансовый директор» переименовать в должность «заместитель генерального директора по финансовым вопросам».

2. Структурное подразделение «Отдел продаж» переименовать в «Отдел реализации объектов недвижимости».

3. Поручить директору по персоналу Степанову С.С. в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, уведомить работников вышеуказанных подразделений о предстоящих изменениях условий трудовых договоров с ними с 15 декабря 2010 г.

Генеральный директор
ООО «Сатурн»

П.П. Петров

С приказом ознакомлены:

_____	С.С. Степанов	«____» _____	2009 г.
_____	С.С. Морозов	«____» _____	2009 г.
_____	С.С. Иванов	«____» _____	2009 г.
_____	С.С. Сидоров	«____» _____	2009 г.
_____	С.С. Семенов	«____» _____	2009 г.
_____	С.С. Лимонов	«____» _____	2009 г.

При отказе работника от предложения работодателя условия трудового договора остаются прежними. Исключение составляет изменение условий договора в одностороннем порядке по инициативе работодателя

вследствие изменения организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Г. Осипов,
юрист