

**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ИЗМЕНЕНИЕ

ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ

УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Москва 2012 г.

Настоящий сборник подготовлен на основании действующих норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и разъяснений органов законодательной и исполнительной власти, судебных органов и предназначен для использования в работе профсоюзных работников и профактива при осуществлении ими контроля за соблюдением работодателями и их представителями норм Трудового кодекса РФ.

Трудовым кодексом РФ предусматривается право работодателя в целях наиболее эффективного использования работников с учетом их профессиональных знаний и навыков осуществлять переводы на другую постоянную или временную работу, перемещать на другое рабочее место, в другое структурное подразделение. Особенно актуальным решение таких вопросов станет в условиях начавшейся модернизации в здравоохранении.

При этом большое значение с точки зрения оценки правомерности проведения указанных мероприятий, а также возможных последствий для работодателя и работников имеет грамотное проведение этой процедуры.

Составители информационного бюллетеня: главный правовой инспектор труда ЦК Профсоюза В.А. Воробьев, правовой инспектор труда ЦК Профсоюза — ведущий специалист отдела правовой и социальной защиты аппарата Профсоюза Н.А. Громова.

Ответственный за выпуск: Секретарь ЦК Профсоюза — заведующий отделом правовой и социальной защиты аппарата Профсоюза М.В. Краснорудская.

Тираж 100 экз.

К каждому экземпляру прилагается CD диск
(полная версия информационного бюллетеня)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	стр. 4-16
2. Изменение трудовой функции	стр. 17-25
3. Перевод работника на другую работу у того же работодателя. Перемещение	стр. 26-34
3.1. Временный перевод работника на другую работу	стр. 35-43
3.2. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением	стр. 44-56
4. Рассмотрение трудовых споров, связанных с перемещением и переводом	стр. 57-58
5. Извлечения из нормативных правовых актов	стр. 59-84

«Изменение определенных сторонами условий трудового договора»

1. Общие положения

1. В соответствии со **статьей 56** Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор – «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник».

Таким образом, данная статья, определяющая понятие трудового договора, четко сформулировала обязательства работника и работодателя как сторон трудового договора, закрепила **обязанность работодателя** предоставить работнику именно ту работу, которая соответствует **трудовой функции**, обусловленной при заключении трудового договора.

На работодателя возлагается **обязанность обеспечивать условия труда**, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, заключенным с работником.

Указание на обязательство работодателя обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым договором, является весьма полезным, т.к. тем самым **повышается роль трудового договора** как соглашения между работником и работодателем в регулировании трудовых отношений.

Выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка - **второй по важности элемент, отражающий специфику трудового договора.**

2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ содержание трудового договора условно можно разделить на три части. Первая часть включает сведения, характеризующие работника и работодателя, вторая - обязательные условия трудового договора и третья - условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению.



I блок - сведения, характеризующие работника и работодателя:

– 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.

II блок — обязательные условия трудового договора:

- 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). Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- 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 в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом;

- 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 в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

III блок — условия трудового договора, которые стороны могут устанавливать по своему усмотрению:

- об уточнении места работы (например, о конкретном структурном подразделении организации и месте его нахождения) или о конкретном рабочем месте;
- об испытании с указанием конкретного срока испытания;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- о дополнительном страховании работника и улучшении социально-бытовых условий самого работника и членов его семьи (это могут быть: добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, дачи, обеспечение путевками в дома отдыха и санатории и др.).



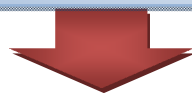
Если какое-то обязательное условие своевременно не было отражено в трудовом договоре, то ведет ли такое упущение автоматически к признанию трудового договора



В статье 57 Кодекса сказано, что если какое-то обязательное условие своевременно не было отражено в трудовом договоре, то такое упущение автоматически не ведет к признанию трудового договора незаключенным, а также не дает основания для его расторжения. Все обстоит значительно проще. Недостающие условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору этого сотрудника. Документ составляется в письменном виде и является неотъемлемой частью трудового договора.



Должность работника переименована, однако название новой должности отсутствует в Квалификационном справочнике. Работник не возражает против переименования. Каковы для работника последствия внесения в трудовую книжку записи о работе, не предусмотренной Квалификационным справочником?



К обязательным условиям трудового договора относится наименование должности работника (ст. 57 Трудового кодекса РФ). При этом должность должна быть предусмотрена штатным расписанием организации. Если в соответствии с федеральными законами выполнение работ по определенным должностям связано предоставлением льгот либо наличием ограничений, то наименования этих должностей должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Кроме того, изменение обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК РФ допускается только в связи с изменением организационных или технологических условий труда. Об изменении условий трудового договора работник должен быть предупрежден письменно не позднее чем за два месяца до их введения.

Таким образом, включение в трудовой договор наименования должности, не предусмотренной квалификационными справочниками, а также внесение соответствующей записи в трудовую книжку возможно при соблюдении условий, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Вопросы изменения трудового договора регулируются главой 12 Трудового кодекса РФ, которая получила наименование «Изменение трудового договора» и содержит семь статей: статью 72 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора», статью 72.1 «Перевод на другую работу. Перемещение», статью 72.2 «Временный перевод на другую работу», статью 73 «Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением», статью 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда», статью 75 «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности организации, ее реорганизации», статью 76 «Отстранение от работы».



Трудовой кодекс РФ прямо запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).



Вопрос: В трудовых договорах заместителей руководителей отделов и заместителя главного бухгалтера предусмотрено исполнение обязанностей руководителя отдела, главного бухгалтера в период их отсутствия. Вправе ли заместители руководителей отделов, заместитель главного бухгалтера в период отсутствия руководителей отделов или главного бухгалтера подписывать за них документы? Нужно ли оформлять доверенность, если заместитель главного бухгалтера остается работать за главного бухгалтера? Можно ли передать право подписи документов работнику отдела, не являющемуся штатным заместителем, указав это в приказе об исполнении работником обязанностей руководителя в порядке совмещения? Требуется ли временный перевод работника на должность руководителя отдела?

Ответ: Работники, выполняющие дополнительную работу, оставаясь в своей должности, имеют право подписывать документы, относящиеся к указанной работе. Это право может утверждаться трудовым

договором, соглашением, приказом работодателя. Осуществление временного перевода не требуется. Для подтверждения полномочий действовать от имени юридического лица перед третьими лицами доверенность необходима как главному бухгалтеру (за исключением случаев подписания счетов-фактур, денежных и расчетных документов, первичных документов, а также иных документов, право подписания которых предоставлено главному бухгалтеру нормативными актами), так и его заместителю. Заместитель главного бухгалтера в любом случае действует на основании доверенности, а в случаях, допустимых нормативными актами РФ, - на основании приказа работодателя или перечня, утвержденного работодателем и главным бухгалтером.

Обоснование: В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательным для включения в трудовой договор является условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, 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.

В соответствии со ст. 60 ТК РФ работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Статьей 60.2 ТК РФ установлено, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Частью 3 ст. 60.2 ТК РФ установлено, что срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Следовательно, если в период отсутствия руководителя структурного подразделения организации на его заместителя либо другого работника возлагаются дополнительные обязанности руководителя, не предусмотренные трудовым договором, то рассматриваемые в вопросе ситуации можно квалифицировать как поручение работнику дополнительной работы.

Вместе с тем из изложенного следует, что работодатель и работник должны документально оформить выполнение работником дополнительной работы, так как должен быть согласован срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также размер доплаты.

Таким образом, для возложения на работника дополнительных обязанностей сторонам трудовых правоотношений необходимо заключить соглашение, в котором отразить все обязательные условия для выполнения работником дополнительных обязанностей. Издание приказа при этом не обязательно, но и не возбраняется. При этом право подписи документов может утверждаться соглашением о возложении на работника дополнительных обязанностей, приказом работодателя.

Временный перевод работника на другую должность, предусмотренный ст. 72.1 ТК РФ, означает временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает сотрудник (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. То есть в таком случае работник освобождается от выполнения своей основной работы, предусмотренной трудовым договором. Однако из рассматриваемых ситуаций освобождение работника от своей основной работы не следует, следовательно, осуществлять временный перевод работника не нужно.

В соответствии с п. 1 ст. 185 Гражданского кодекса РФ доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами.

Ни главный бухгалтер, ни его заместитель не являются лицами, которые могут без доверенности выступать в правоотношениях от имени юридического лица.

Таким образом, для представительства перед третьими лицами доверенность от юридического лица необходима как главному бухгалтеру, так и его заместителю в зависимости от того, кто именно осуществляет представительство. Для исполнения трудовых обязанностей, не связанных с функцией представительства перед третьими лицами, доверенность не требуется.

Вместе с тем п. 6 ст. 169 Налогового кодекса РФ установлено, что счет-фактура подписывается руководителем и главным бухгалтером организации либо иными лицами, уполномоченными на то приказом (иным

распорядительным документом) по организации или доверенностью от имени организации.

Таким образом, законодательно закреплено, что счет-фактура подписывается главным бухгалтером без доверенности. В случае подписания счета-фактуры иным лицом (заместителем главного бухгалтера) такому лицу необходима доверенность или приказ.

Из содержания абз. 3 п. 3 ст. 7 Федерального закона от 21.11.1996 N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" следует, что главный бухгалтер без доверенности подписывает денежные и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства.

А п. 3 ст. 9 названного Закона определено, что руководитель организации по согласованию с главным бухгалтером утверждает перечень лиц, имеющих право подписи первичных учетных документов.

При этом главный бухгалтер без доверенности подписывает первичные документы, которыми оформляются хозяйственные операции с денежными средствами. В случае подписания указанных документов иным лицом (заместителем главного бухгалтера) такому лицу необходима доверенность.

Согласно Порядку предоставления краткосрочной финансовой поддержки предприятиям, осуществляющим структурную перестройку производства, утвержденному Указом Президента РФ от 08.07.1994 N 1484 "О Порядке предоставления финансовой поддержки предприятиям за счет средств федерального бюджета", главный бухгалтер подписывает также заявку на получение краткосрочной финансовой поддержки.

По общему правилу, закрепленному в статье 72 Трудового кодекса РФ, любые определенные сторонами условия трудового договора и в любое время могут быть изменены **по письменному соглашению сторон** трудового договора.



Изменение определенных сторонами условий трудового договора в одностороннем порядке не допускается.

В этой норме закреплена устойчивость не только трудовой функции работника, но и всего трудового договора.

В качестве **исключения** из общего правила допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора в одностороннем порядке работодателем, но с соблюдением соответствующей процедуры.

Такое исключение предусмотрено статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Согласно этой статье в случае, когда по причинам, связанным с **изменением организационных или технологических условий труда** (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора (как обязательные, так и дополнительные) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, **за исключением изменения трудовой функции работника.**

Приведенный перечень причин изменения организационных и технологических условий труда, установленный в ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ, является открытым для применения: указанные изменения могут быть вызваны и другими причинами, например улучшением условий труда, внедрением новых методов, освоением новых технологий, модернизацией и заменой оборудования, совершенствованием структуры управления или организации рабочих мест и т.п.

Как может показаться на первый взгляд, изменение определенных сторонами условий трудового договора, предусмотренное ст. 74 Трудового кодекса РФ, не что иное, как перевод на другую постоянную работу, поскольку и в том и в другом случаях речь идет об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Однако это не так.

Изменение определенных сторонами **условий трудового** договора принципиально **отличается от перевода** на другую постоянную работу.

Если возможность перевода на другую постоянную работу не ограничена какими-либо обстоятельствами, то изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в строго ограниченных законом случаях. Таковыми признаются изменения организационных и технологических условий труда в организации



Пленум Верховного Суда РФ в п. 21 Постановления от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», обобщил судебную практику, обязав работодателя **«представить доказательства»**, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, предусмотренное ст. 74 ТК РФ, явилось следствием изменения в организации труда или в организации производства, например изменений в технике и в технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства».

К сожалению, в законодательстве остается нераскрытым понятие «организационные или технологические условия труда» как основания для изменения определенных сторонами условий трудового договора.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника заранее.



**Соблюдение письменной формы
такого предупреждения может быть
обеспечено двумя способами:**

путем ознакомления под расписку соответствующих работников с приказом, вводящим с определенной даты указанные изменения

путем персонального письменного уведомления каждого работника, условия труда которого будут затронуты вводимыми изменениями

Предусмотренные статьей 74 Трудового кодекса РФ правила, с одной стороны, упрощают процедуру организационных изменений, поскольку за работодателем признается право производить перестройку структуры организации, в том числе влекущую изменение любого определенного сторонами условия трудового договора, за исключением трудовой функции, а с другой - удлиняют ее по времени, так как работодатель может приступить к организационным преобразованиям только по истечении двухмесячного срока после уведомления работников.

**Если работник не согласен работать
в новых условиях, то работодатель обязан
в письменной форме:**

предложить ему другую имеющуюся у работодателя 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

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности



При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ))

В случае возникновения спора о правомерности прекращения трудового договора работодатель обязан доказать невозможность сохранения прежних его условий. При этом если работник, уволенный по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ, не был предупрежден за два месяца до прекращения трудового договора об изменении его определенных условий, то суд при рассмотрении спора, по сложившейся судебной практике, может изменить дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения считались прекращенными в день истечения названного срока. Если же работник был предупрежден об изменении определенных сторонами условий трудового договора, но уволен в связи с введением новых условий труда до истечения двухмесячного срока, суд может изменить дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

В настоящем информационном бюллетене речь пойдет о таких изменениях трудового договора, как изменение трудовой функции, перевод и перемещение.

2. Изменение трудовой функции

Что такое трудовая функция?



Трудовая функция — это некий перечень (объем) работ (обязанностей) по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации (первый вариант) или *конкретный* вид поручаемой работнику работы (второй вариант) (часть 1 статьи 57 Трудового кодекса РФ).

Круг должностных обязанностей, определенных соглашением сторон, в пределах квалификационных характеристик, определенных квалификационными справочниками, по определенной должности, профессии, специальности.

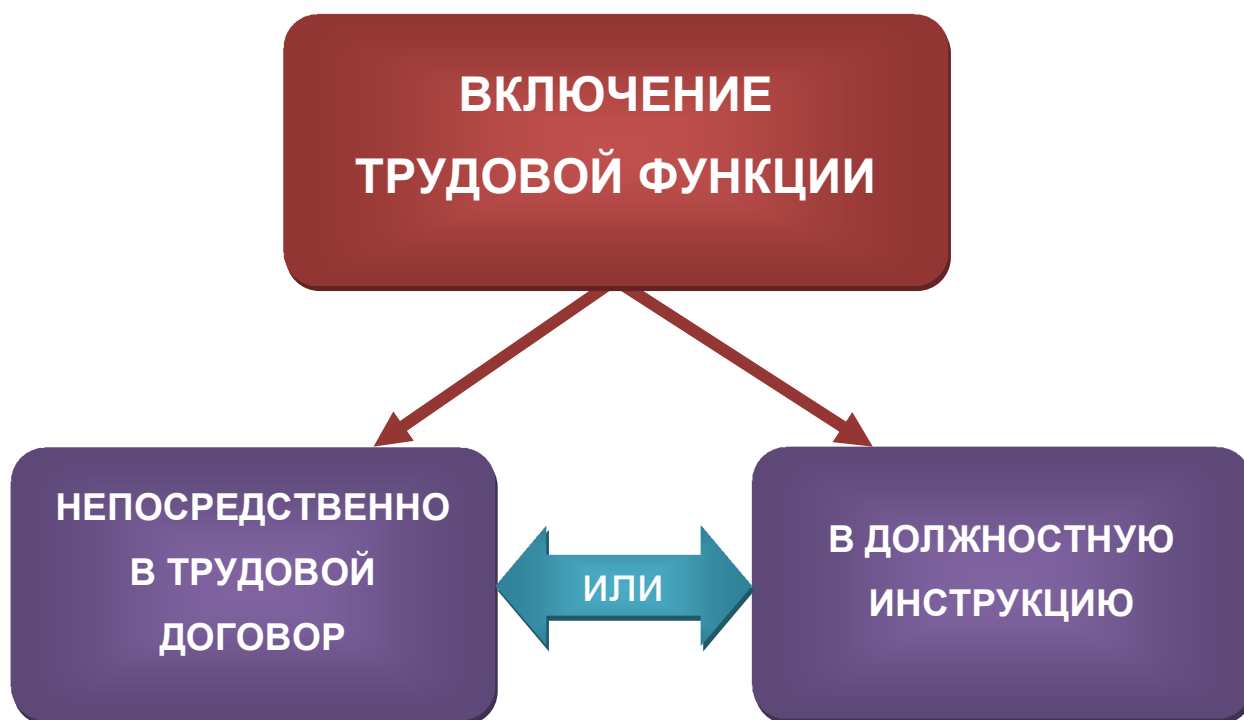
Качественные характеристики работы, вид труда, род работы, деятельность, квалифицированность труда

На практике под
трудовой функцией
понимают

Качественные и количественные характеристики, в т.ч. круг обязанностей, объем работы, зона обслуживания.

Конкретный круг работы, вмененный в обязанность работнику

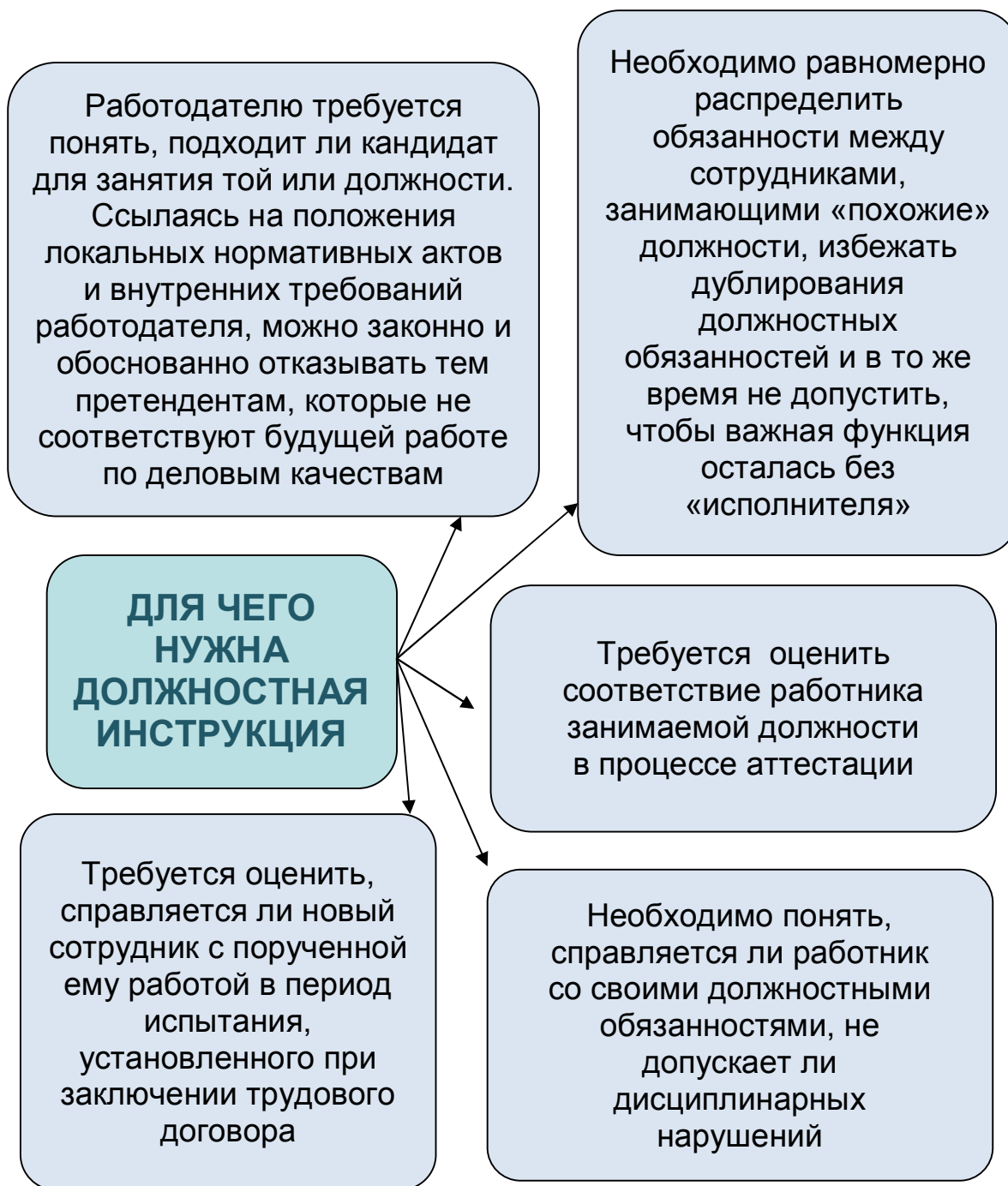
Круг обязанностей, составляющих содержание трудовой функции, может быть указан непосредственно в трудовом договоре, а может быть закреплён в должностной инструкции или других локальных нормативных актах работодателя.



Должностная инструкция является документом, в котором может отражаться не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и **квалификационные требования**, предъявляемые к занимаемой должности.

Если подробно описывать трудовую функцию в каждом договоре неудобно, то в нем можно сделать отсылку к должностной инструкции. Тогда инструкция становится частью трудового договора.

Однако содержание договора из-за этого становится «громоздким», велика вероятность при его заключении что-либо упустить. Поэтому удобнее определять условия трудового договора с конкретным работником на основании должностной инструкции.



Общероссийский классификатор управленческой документации (ОКУД) ОК 011-93 относит должностные инструкции к документации по организационно-нормативному регулированию деятельности организации, тем самым подтверждая, что **должностная инструкция является локальным нормативным актом**, определяющим задачи, функции, основные обязанности и сферу ответственности работников при осуществлении ими трудовой деятельности согласно занимаемой должности (термин "должность" является

определяющим, так как должностные инструкции разрабатываются только для служащих; для рабочих специальностей, осуществляющих трудовую функцию в соответствии с профессией, существуют тарифно-квалификационные характеристики).

Трудовой кодекс РФ или иные нормативные правовые акты не содержат упоминания об обязательном наличии у работника должностной инструкции, что не позволяет расценивать ее отсутствие как нарушение трудового законодательства. С подобной позицией согласна и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).

При этом Роструд считает, что в разработке должностной инструкции заинтересованы как работник, так и работодатель (письмо Роструда от 9 августа 2007г. № 3042-6-0)

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
ПИСЬМО
от 9 августа 2007 г. N 3042-6-0

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение от 29.07.2007 N 1-15/34 о порядке разработки должностной инструкции. Сообщаем следующее.

Трудовой кодекс не содержит упоминания о должностной инструкции, хотя должностная инструкция является неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Это не просто формальный документ, а документ, определяющий задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника.

Представляется, что должностные инструкции следует разрабатывать по каждой должности (в том числе вакантной), имеющейся в штатном расписании. Должностная инструкция необходима как в интересах работодателя, так и работника.

Так, отсутствие должностной инструкции в отдельных случаях препятствует работодателю осуществить обоснованный отказ в приеме на работу (поскольку именно в ней могут содержаться дополнительные требования, связанные с деловыми качествами работника), объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока, распределить трудовые функции между работниками, временно перевести работника на другую работу, оценить добросовестность и полноту выполнения работником трудовой функции. Основой для разработки должностных инструкций служат квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностная инструкция может являться как приложением к трудовому договору, так и утверждаться работодателем как отдельный документ.

Само по себе отсутствие должностной инструкции не должно расцениваться как нарушение трудового законодательства и влечь за собой ответственность, однако может иметь негативные последствия в виде принятия работодателем незаконных решений в связи с ее отсутствием.

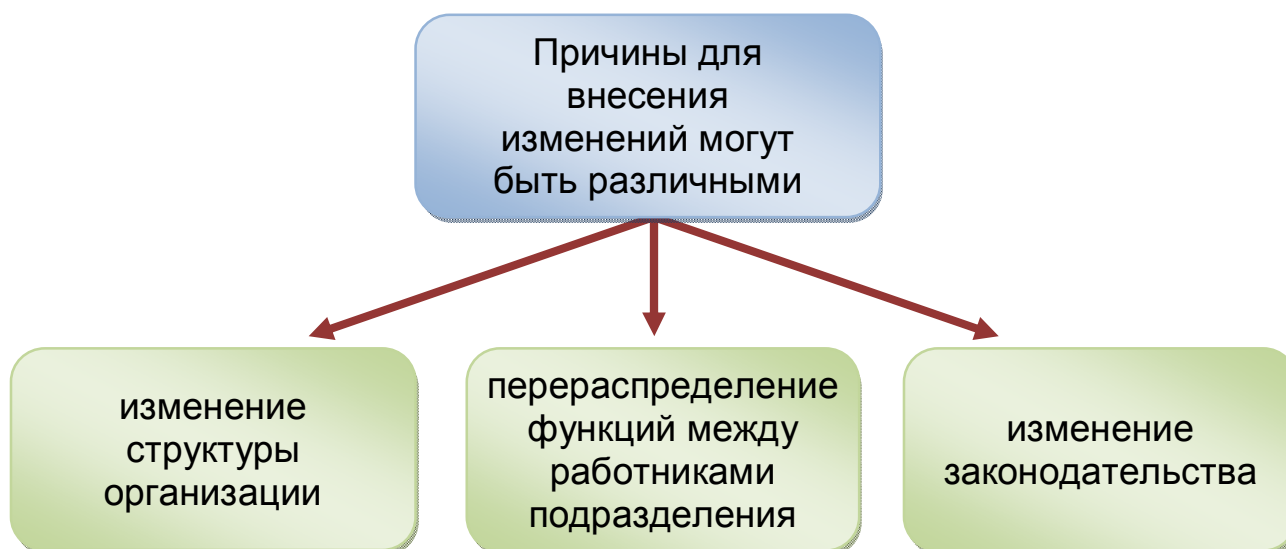
Начальник
Правового управления
Федеральной службы
по труду и занятости
И.И. ШКЛОВЕЦ

В качестве альтернативного варианта оформления должностной инструкции возможно **создание для работников персональных должностных инструкций в качестве приложения к трудовому договору**, являющегося его неотъемлемой частью.

Может создаться иллюзия, что должностная инструкция — это документ, односторонне выгодный только работодателю. Однако это не так. Соблюдать положения утвержденной должностной инструкции требуется не только работнику, но и работодателю. Это связано с одним из основных принципов трудовых отношений: нельзя требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ).

Если же работодатель требует выполнять работу, не обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией, то такую работу следует рассматривать как дополнительную и соответственно дополнительно оплачивать.

При возникновении необходимости **в должностную инструкцию могут быть внесены изменения**.



Порядок внесения изменений в должностную инструкцию зависит от того, каким образом она была оформлена, какие вопросы затрагиваются изменениями. Подобной позиции придерживается и Федеральная служба по труду и занятости.

Если должностная инструкция является приложением к трудовому договору, то ее изменение по взаимному согласию сторон возможно путем подписания соответствующего соглашения к трудовому договору об изменении его условий (ст. 72 Трудового кодекса РФ).



В ситуациях, когда должностная инструкция была оформлена как самостоятельный локальный нормативный акт, ее изменение возможно в любое время по усмотрению работодателя, за исключением случаев, когда вносимые коррективы влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора



В трудовом договоре нет ссылки на должностную инструкцию, есть только общие понятия обязанностей работника. Должностная инструкция разработана работодателем не для конкретного работника, а по должности, которую этот работник занимает.

Чем в этом случае является должностная инструкция (отдельным нормативным актом либо неотъемлемой частью трудового договора)?



Как в таких случаях работодатель может изменить, дополнить должностную инструкцию и должен ли он об этом предупредить работника?

Такая инструкция является локальным нормативным актом. Право принимать локальные акты принадлежит работодателю (часть первая ст. 8 ТК РФ).

При заключении трудового договора стороны в обязательном порядке согласовывают трудовую функцию сотрудника, под которой понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работы (ст. 15, часть первая ст. 56, часть вторая ст. 57 ТК РФ).

*Должностная инструкция, **к которой нет отсылки в трудовом договоре** конкретного работника, не может определять трудовую функцию этого работника и применяться при решении других вопросов, которые в силу части второй ст. 57 ТК РФ должны быть урегулированы непосредственно в трудовом договоре. Так как права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, такой должностной инструкцией не затрагиваются, работодатель вправе вносить в инструкцию изменения без согласия работника. После ознакомления работника с новой инструкцией она применяется, если не противоречит нормам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений.*

*Изменение **любого из условий**, перечисленных в трудовом договоре, необходимо **фиксировать письменно в виде дополнительного соглашения** к трудовому договору. Если предполагается вносить большое количество изменений, можно изложить текст договора в новой редакции.*

Данный документ также должен быть скреплен подписями обеих сторон и, во избежание возможных претензий со стороны работника, у работодателя должна иметься копия дополнительного соглашения с отметкой об ознакомлении работника.

Такая инструкция является локальным нормативным актом. Право принимать локальные акты принадлежит работодателю (часть первая ст. 8 Трудового кодекса РФ).

При заключении трудового договора стороны в обязательном порядке согласовывают трудовую функцию сотрудника, под которой понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работы (ст. 15, часть первая ст. 56, часть вторая ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Должностная инструкция, к которой нет отсылки в трудовом договоре конкретного работника, не может определять трудовую функцию этого работника и применяться при решении других вопросов, которые в силу части второй ст. 57 Трудового кодекса РФ должны быть урегулированы непосредственно в трудовом договоре. Так как права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, такой должностной инструкцией не затрагиваются, работодатель вправе вносить в инструкцию изменения без согласия работника. После ознакомления работника с новой инструкцией она применяется, если не противоречит нормам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений.

Изменение **любого из условий**, перечисленных в трудовом договоре, необходимо **фиксировать письменно в виде дополнительного соглашения** к трудовому договору. Если предполагается вносить большое количество изменений, можно изложить текст договора в новой редакции. Данный документ также должен быть скреплен подписями обеих сторон и, во избежание возможных претензий со стороны работника, у работодателя должна иметься копия дополнительного соглашения с отметкой об ознакомлении работника.



Вправе ли работодатель без согласия работника вносить в должностную инструкцию, на которую есть отсылка в трудовом договоре конкретного работника, изменения, в результате которых меняется круг должностных обязанностей?



*Изменение круга должностных обязанностей работника является изменением его трудовой функции, даже если название должности остается прежним. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель вправе по своей инициативе изменять любые определенные сторонами условия трудового договора, **за исключением условия о трудовой функции работника** (часть первая ст. 74 ТК РФ).*



Согласно статье 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается **только по соглашению** сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

*Таким образом, если изменения, вносимые в должностную инструкцию, **приводят к изменению трудовой функции**, работодатель обязан получить письменное согласие работника. Эту мысль подтверждает письмо Роструда от 31.10.2007г. №4412-6.*

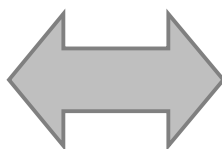
Вменение работнику без его согласия обязанностей, которые не были оговорены при заключении трудового договора, невозможно.

Соответственно, при изменении должностной инструкции работодатель обязан заключить с работником письменное соглашение. В противном случае новая редакция должностной инструкции к работнику не применяется.

Ситуации, когда может потребоваться изменить должностную инструкцию, могут быть самыми разными.

Разберем те, которые чаще всего встречаются на практике.

Работник за время работы в организации приобрел опыт и квалификацию, превышающие требования к должности при поступлении на работу, определенные в должностной инструкции. При этом работодатель хочет, чтобы этот новый, более высокий уровень и **требования к должности были закреплены на локальном уровне, т.е. применялись и для будущих работников**, которые могут занять эту должность, а не оставались только на индивидуальном уровне в трудовом договоре с конкретным работником.



Работодатель **хочет повысить требования к сложности, объему, качеству и количеству выполняемой лицом работы** путем внесения изменений в должностную инструкцию, затрагивая тем самым трудовую функцию.

3. Перевод работника на другую работу у того же работодателя. Перемещение

Перевод — это всегда изменение одного или нескольких **обязательных** условий труда, чего нет при **перемещении**, при котором изменяется лишь рабочее место, но **остаются неизменными обязательные условия трудового договора**.



Перемещение работника в другое структурное подразделение возможно без его согласия и не считается переводом на другую работу (при условии, если структурное подразделение, в которое перемещается работник, расположено в той же местности и оно не указано в трудовом договоре)

Нормативное определение понятия
«перевод на другую работу у того же
работодателя» устанавливается
применительно

к переводам на другую
постоянную работу

к **временным** переводам
на другую работу (часть 1
статьи 72.1 Трудового
кодекса РФ)



Вопрос: Какие документы необходимы для оформления внутреннего перевода работника?

Ответ: Для оформления внутреннего перевода работника необходимо иметь письменное согласие работника на такой перевод, а также заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ о переводе. Кроме того, следует внести соответствующую запись в трудовую книжку.

Обоснование: В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. При этом оговаривается, что такое соглашение об изменении определенных сторон условий трудового договора заключается в письменной форме.

В силу ст. 72.1 ТК РФ 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. При этом установлено, что перевод работника возможен только при условии письменного согласия работника на такой перевод, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, которые касаются временного перевода работника без его согласия в случае чрезвычайных обстоятельств.

Следовательно, если необходимо перевести работника на другую работу и это будет связано с постоянным или временным изменением его трудовой функции и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), необходимо прежде всего письменное согласие работника. По нашему мнению, можно рекомендовать оформление такого согласия в виде собственноручно написанного работником текста.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ указание трудовой функции является обязательным в трудовом договоре. Таким образом, после получения письменного согласия работника на перевод должно быть заключено в письменной форме дополнительное соглашение к трудовому договору, действующему между работником и работодателем. В нем указываются все изменения, связанные с переводом работника на другую работу (например, другое наименование должности, измененный размер заработной платы, новое наименование структурного подразделения, изменение должностных обязанностей и т.п.).

На основании заключенного между сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору издается приказ о переводе работника на другую работу в соответствии с формами N N Т-5 или Т-5а, утвержденными Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении

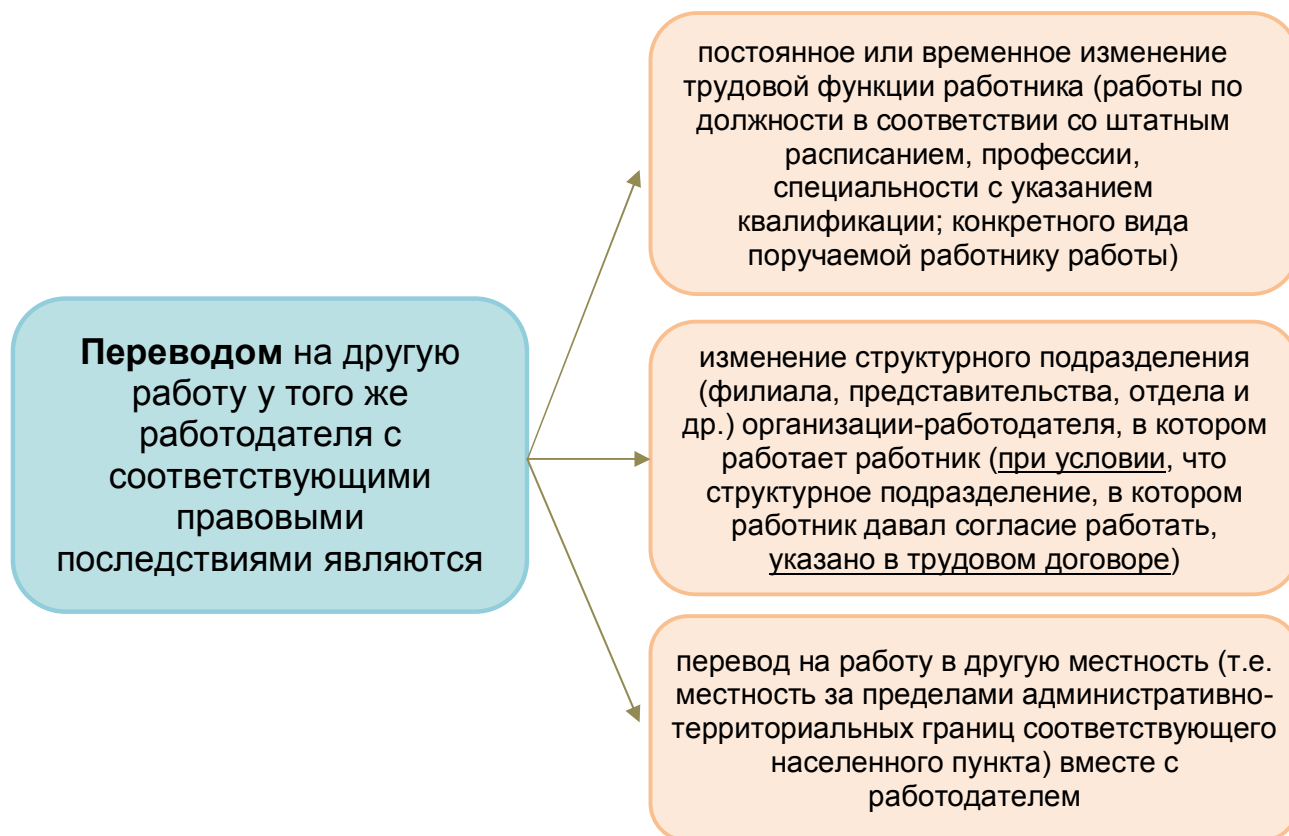
унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

В соответствии с заключенным дополнительным соглашением к трудовому договору и изданным приказом о переводе работника на другую работу делается соответствующая запись в личной карточке работника (форма N Т-2, утвержденная Постановлением Госкомстата России N 1) в разд. III "Прием на работу и переводы на другую работу".

В случае если работник переведен на другую работу и это повлекло изменение его должностных обязанностей, необходимо ознакомить работника с должностной инструкцией, соответствующей его новой должности.

Если перевод работника повлек за собой изменение его трудовой функции и работник стал занимать должность или выполнять работу, при которой в соответствии с действующим законодательством с ним можно заключить договор о полной материальной ответственности, то с работником должен быть заключен такой договор и иные связанные с ним документы. Согласно п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225, записи, в частности, о переводе на другую постоянную работу вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

На основании приказа о переводе работника на другую работу и в точном соответствии с ним в трудовую книжку работника должна быть внесена соответствующая запись.





Вопрос: Чуть меньше года назад мы перевели экономиста из экономического отдела в отдел договорной работы для помощи специалистам, заключающим договоры, в финансовых вопросах. Через неделю срок временного перевода заканчивается. В отдел договорной работы принят специалист с экономическим образованием, и необходимость временной работы экономиста в этом подразделении отпала. Какие кадровые документы необходимо оформить, когда срок перевода истек и мы предоставляем работнику его «основную» работу?

Ответ: В этом случае законом предусмотрено общее правило: по окончании срока перевода работнику должна быть предоставлена прежняя работа. Казалось бы, и в дополнительном соглашении о временном переводе и в приказе о переводе на другую работу срок такого перевода был указан, а значит, по его истечении не требуется дополнительно оформлять какие-либо документы.

Однако в ТК РФ предусмотрены такие ситуации, когда по окончании срока временного перевода работнику не предоставляется прежняя работа, а работник, свою очередь, может или потребовать предоставить ту работу, или продолжить трудиться по той должности, на которую был временно переведен. При этом предельные сроки для принятия сторонами таких решений законом не предусмотрены. Полагаем, для того, чтобы избежать на практике недоразумений, предоставление работнику прежней работы стоит оформить соответствующим приказом по личному составу, составляемым в произвольной текстовой форме, с которым работник будет ознакомлен под роспись.

Может сложиться и такая ситуация, когда работодатель не планирует прерывать деятельность работника на той должности, на которую он был переведен, даже по истечении срока перевода, а работник, в свою очередь, на такое продолжение работы не согласен и желает вернуться на прежнюю должность. В этом случае работник имеет право потребовать предоставления основной работы, а работодатель обязан эту просьбу удовлетворить.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Сторонам трудового договора необходимо зафиксировать эти договоренности письменно, оформив дополнительное соглашение к трудовому договору (журнал «Справочник кадровика», № 12, 2011).

Письменное согласие работника - необходимое условие для переводов как на другую постоянную работу, так и при временных переводах на другую работу, за исключением временных переводов, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ, *речь о которых пойдет ниже.*



Согласие работника на любой вид перевода на другую работу должно быть выражено до издания приказа (распоряжения) о переводе, иначе будет отсутствовать правовое основание для издания такого локального акта.

Если работник отказывается от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, то трудовой договор с таким работником расторгается на основании п. 9 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

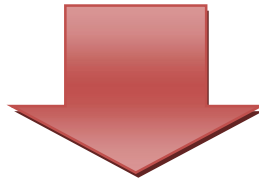
В случаях перевода на другую постоянную работу у **того же работодателя** либо в другую местность вместе с работодателем работник и работодатель могут изменить условия трудового договора путем заключения **дополнительного соглашения** к нему. В этом случае отдельного выражения согласия работника на перевод не требуется, о такой согласии будет свидетельствовать его подпись под условиями дополнительного соглашения.



Вопрос: Некоторое время назад у нас возникла необходимость перевести юриста на должность начальника отдела. Устное согласие он дал. Поскольку на тот момент начальник отдела кадров была в отпуске, не смогли оформить дополнительное соглашение к трудовому договору. Но приказ о переводе был издан, и работник расписался в ознакомлении с ним. Можно ли при таких обстоятельствах признать перевод законным?

***Ответ:** Если работник приступил к работе в новой должности и не оспаривает перевод, то процедура может считаться законной. Однако такой перевод должен быть оформлен надлежащим образом. Получение подписи работника на дополнительном соглашении к трудовому договору будет свидетельствовать, что перевод в конечном итоге осуществлен с соблюдением требований законодательства.*

Сведения о переводе на другую постоянную работу у того же работодателя вносятся в трудовую книжку (Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225).

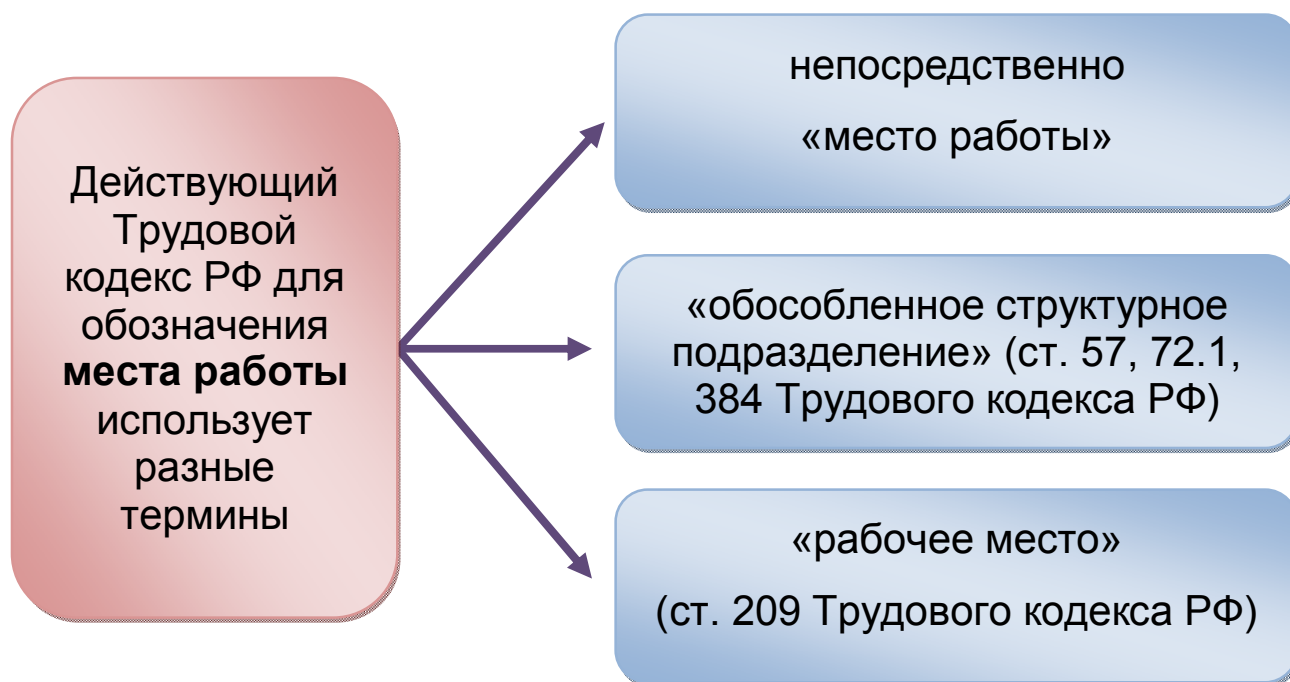


*Запись о переводе вносится на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя **не позднее недельного срока** и должна точно соответствовать тексту приказа (распоряжения). С вносимой в трудовую книжку записью о переводе работодатель обязан **ознакомить ее владельца под расписку** в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.*



Если перевод осуществлен с соблюдением всех требований закона, то отказ работника от выполнения работы при таком переводе признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом





Рабочим местом считается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Место работы - одно из **обязательных** условий трудового договора. Когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, **место работы должно быть определено с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения** (ст. 57 ТК РФ).

Структурное подразделение организации - филиалы, представительства, отделы, цеха, участки и т.д. (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 декабря 2006 г.)).

Понятие структурного подразделения, рабочего места, места работы должно быть определенным и не вызывать вопросов в практической работе.

По мнению **Верховного Суда РФ**, если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что **изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника**, поскольку в указанном случае это влечет изменение обязательного условия трудового договора.



Изменение структурного подразделения можно признавать перемещением только в том случае, если при заключении трудового договора в нем не было оговорено условие о работе именно в этом конкретном структурном подразделении

В статье 72.1 ТК РФ дан исчерпывающий перечень изменений, которые могут не признаваться изменениями определенных сторонами условий трудового договора, что и позволяет провести указанные изменения без согласия работника, т.е. осуществить его перемещение



Работодатель вправе осуществлять перемещение по своему усмотрению, без согласия работника, но при условии, что перемещение не влечет за собой изменения любых определенных сторонами условий трудового договора

Если работа в другом структурном подразделении будет связана с изменением трудовой функции работника или других условий трудового договора, то к таким отношениям должны применяться правила не о перемещении, а о переводе.



Часть 4 статьи 72.1 Трудового кодекса РФ предусматривает, что запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Кроме того, действует общее правило, согласно которому работодатель обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (статья 212 ТК РФ).

3.1. Временный перевод работника на другую работу



*Случаи **временного перевода** на другую работу, предусмотренные в статье 72.2 ТК РФ, являются **исчерпывающими***

Согласно части 1 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ, по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть **временно переведен**

на другую работу у того же работодателя на срок **до одного года**

в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу



Вопрос: Правомерно ли условие коллективного договора, согласно которому при временном переводе работника на другую работу у того же работодателя последний информирует работника об истечении срока данного перевода за 3 рабочих дня до этого истечения?

Ответ: Условие коллективного договора, согласно которому при временном переводе работника на другую работу у того же работодателя последний информирует работника об истечении срока данного перевода за 3 рабочих дня до этого истечения, является правомерным.

Обоснование: На основании ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ перевод на другую работу - это 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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, регулирующей временный перевод на другую работу, по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Согласно ч. 2 данной статьи 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, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

В силу ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается 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, указанными в ч. 2 данной статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Статья 72.2 ТК РФ не устанавливает обязанности работодателя информировать работника об истечении срока временного перевода.

Часть 1 ст. 40 ТК РФ определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Часть 1 ст. 41 ТК РФ гласит, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Часть 2 указанной статьи, регулирующая круг вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя, прямо не указывает вопросы, касающиеся информирования работодателем работника об истечении срока временного перевода.

Однако, как следует из содержания данной части, круг представленных в ней вопросов не является исчерпывающим.

Кроме того, на основании ч. 3 ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Отсюда можно сделать вывод, что условие об обязанности работодателя информировать работника об истечении срока временного перевода за 3 рабочих дня до этого истечения подпадает под действие данной части.

Таким образом, указанное условие может быть включено в коллективный договор.



Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Таким образом, **в отличие от перевода на другую постоянную работу** (см. ст. 72.1 Трудового кодекса РФ), временный перевод на другую работу у того же работодателя допускается на срок до одного года или до выхода на работу замещаемого работника.

При таком переводе могут изменяться трудовая функция работника и другие важные условия трудового договора (ст. 57 Трудового кодекса РФ).



*Трудовой кодекс РФ (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ) распространяет на временные переводы правило, действующее в отношении переводов на другую постоянную работу - **письменное соглашение между работодателем и работником***



Исключениями из данного общего правила являются только случаи, предусмотренные ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ



Вопрос: Работник и работодатель в письменной форме заключили соглашение о временном переводе работника на другую работу у того же работодателя на срок 8 месяцев. Правомерно ли условие данного соглашения, по которому работодатель вправе без согласия работника досрочно перевести его на прежнюю работу?

Ответ: Условие соглашения о временном переводе работника на другую работу у того же работодателя, по которому работодатель вправе без согласия работника досрочно перевести его на прежнюю работу, является неправомерным.

Обоснование: На основании абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательной для включения в трудовой договор является трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - это 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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

В силу ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Данная часть прямо не запрещает возможность досрочного перевода работника на прежнюю работу по инициативе работодателя и без согласия работника.

Однако подобное условие соглашения ущемляет права работника, поскольку дает работодателю возможность в любой момент изменить трудовую функцию работника без согласия последнего.

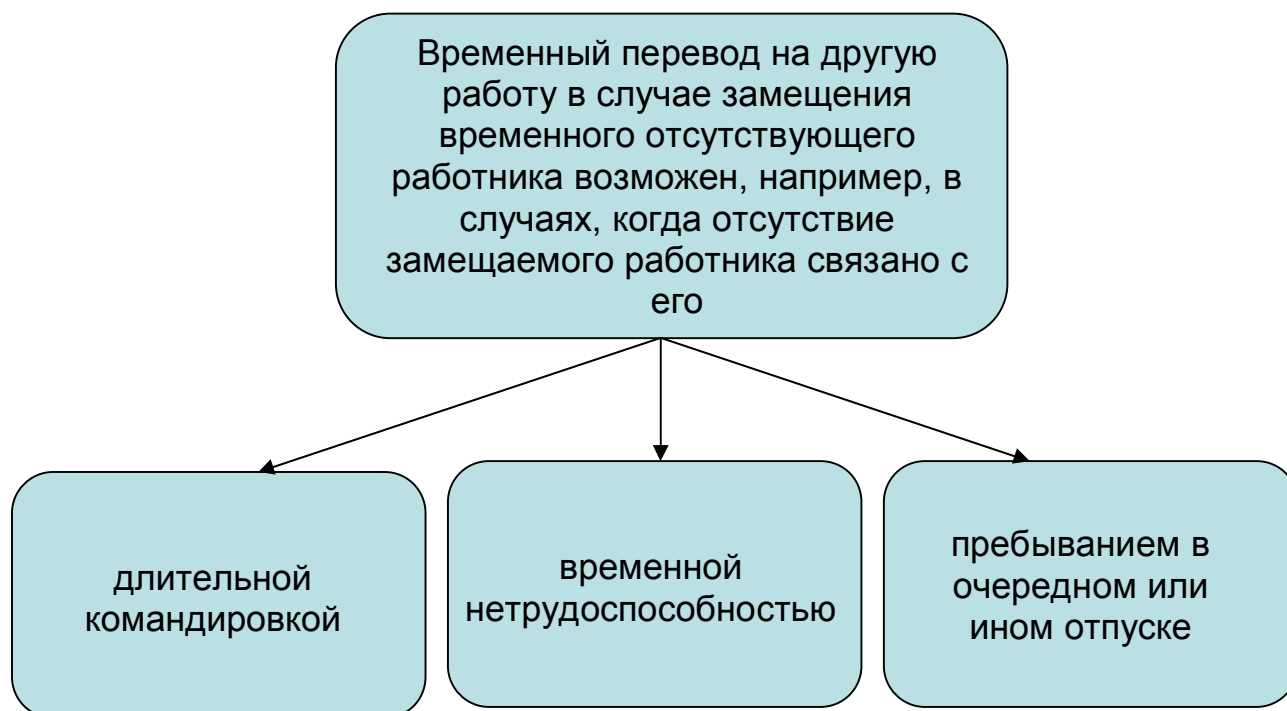
На основании ч. 2 ст. 9 ТК РФ соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в соглашение, то они не подлежат применению.

Исходя из содержания данной части можно сделать вывод, что под ее действие подпадают в том числе соглашения о временном переводе работника на другую работу.

Согласно абз. 5 ст. 2 ТК РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится в том числе обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда.

Условие соглашения о временном переводе работника на другую работу у того же работодателя, по которому работодатель вправе без согласия работника досрочно перевести его на прежнюю работу, ограничивает указанное право работника по сравнению с положениями ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ.

Следовательно, оно не подлежит применению.



Вопрос: Бухгалтер нашей организации был переведен на должность главного бухгалтера на период нахождения последнего в отпуске по уходу за ребенком. Спустя какое-то время после выхода главного бухгалтера работников, исполнявший его обязанности довольно длительный срок (три года) пришел к нам в отдел кадров с просьбой внести ему в трудовую книжку запись о том, что он работал в должности главного бухгалтера. Вправе ли мы вносить такую запись в трудовую книжку?

Ответ: Часть 4 ст.66 ТК РФ, а также п.4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 255 «О трудовых книжках», предусматривают перечень сведений, которые вносятся в трудовую книжку работника. Данный

перечень является закрытым и расширительному толкованию не подлежит. Так, в трудовую книжку вносятся следующие сведения:

- *О работнике*
- *О выполняемой им работе*
- *О переводах на другую постоянную работу*
- *Об увольнении работника*
- *Об основаниях прекращения трудового договора*
- *О награждениях за успехи в работе.*

Таким образом, в настоящее время законом не предусмотрено внесение в трудовые книжки работников сведений о временных переводах вне зависимости от их причин и сроков.

В то же время очевидно, что сведения об опыте работы руководящей работы могут пригодиться сотруднику в дальнейшей трудовой деятельности. Стаж работы в должности главного бухгалтера можно подтвердить следующими документами:

- 1) экземпляром дополнительного соглашения к трудовому договору о временном переводе на другую работу,*
- 2) копией приказа о переводе на другую работу (которую работник вправе запросить в отделе кадров в порядке ст.62 ТК РФ) (журнал «Справочник кадровика», № 12, 2011).*

Трудовой кодекс РФ не оговаривает, **какое количество таких переводов** работника возможно **в течение календарного года**, поскольку в указанных случаях выполняются, как правило, заранее непредвиденные и безотлагательные работы. Если срок перевода **превышает** установленный для временных переводов **месячный срок**, то даже в случаях острой необходимости такой перевод должен осуществляться **только с согласия работника**.

Оформление временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется путем издания соответствующего приказа (распоряжения) работодателя, содержащего сведения о причинах временного перевода, работе, подлежащей выполнению, условиях оплаты труда, а также о сроке временного перевода.



Вопрос: В связи с производственной аварией у нас возникла срочная необходимость во временном переводе на другую работу одного из наших работников. Месячный срок перевода подходит к концу, но последствия аварии так и устранены. По нашим подсчетам нужен еще как минимум месяц. Можем ли мы продлить перевод работника при таких обстоятельствах?

***Ответ:** В исключительных случаях работодатель вправе осуществить перевод сотрудника без его согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную трудовым договором (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ). Обратите внимание: закон говорит о возможной продолжительности временного перевода работника на другую работу в рассматриваемой ситуации, однако о том, как часто работодатель вправе переводить работника на срок до одного месяца в течение, например, одного календарного года, умалчивает. Кстати, в прежней редакции Кодекса такое ограничение было (один перевод в течение календарного года). В нынешней редакции этого правила нет, значит, можно утверждать, что в течение календарного года работодатель сколько угодно раз может переводить сотрудника без его согласия на другую работу, лишь бы имелись законные и обоснованные причины для этого (разного рода чрезвычайные обстоятельства) и перевод осуществлялся бы не более чем на месяц.*

Что касается продления перевода, то такие действия работодателя законными признать нельзя, т.к. срок перевода определен законом и указан в приказе о переводе работника на другую работу. Как только срок перевода подойдет к концу, сотрудник вернется к своей прежней работе – препятствовать ему в этом работодатель не может на законных основаниях.

Вместе с тем после того как работник, вернувшись на свое место, проработает на нем хотя бы один рабочий день, его опять можно в одностороннем порядке (без его согласия) перевести на ту работу, где в настоящий момент его труд необходим в силу объективных причин (журнал «Справочник кадровика», № 12, 2011).

В случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ, временные переводы **носят принудительный** характер, так как они не требуют согласия работника (**кроме** случая временного перевода работника на работу, требующую **более низкой квалификации**).



Для таких случаев перевода установлены государственные гарантии оплаты труда работника при выполнении временной работы в порядке перевода: оплата труда при временном переводе производится в соответствии с выполняемой работой, но ни при каких обстоятельствах она не должна быть ниже среднего заработка по прежней работе

**Работа, выполняемая в случае
временного перевода, может быть
ОПЛАЧЕНА**

если оплата труда по новой выполняемой работе превысит средний заработок работника по прежней работе, то ему выплачивается заработок по выполняемой работе (фактически это средний заработок по прежней работе и доплата, которые в совокупности составляют заработок по новой работе)

если оплата труда по выполняемой в порядке временного перевода работе будет ниже, чем средний заработок работника по прежней работе, то ему выплачивается его прежний средний заработок, определяемый в установленном порядке



В силу абзаца пятого ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 Трудового кодекса РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором

3.2. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

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.



Вопрос: Работник, согласно медицинскому заключению, должен быть временно переведен на другую работу на срок три месяца. Работодателем была предложена другая имеющаяся у него работа, не противопоказанная работнику по состоянию здоровья. Однако работник отказался от перевода на другую должность ввиду ее более низкой оплаты, посчитав, что работодатель не имел права предлагать ему менее оплачиваемую должность, чем та, которую он занимал. Иной соответствующей медицинскому заключению работы у работодателя не было. Правомерно ли прекращение трудового договора в данной ситуации в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ?

Ответ: Прекращение трудового договора по основанию отказа работника от перевода на другую низкооплачиваемую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, в случае если такой перевод осуществляется на срок, равный трем месяцам, в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, неправомерно.

Обоснование: Согласно ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ 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.

В силу ч. 1 ст. 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 РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом ТК РФ не содержит специального запрета для данного случая предлагать более низкооплачиваемую должность такому работнику. Кроме того, ст. 182 ТК РФ предоставляет гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, а именно закрепляет сохранение среднего заработка по прежней работе при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в течение одного месяца со дня перевода.

Части 2 и 3 ст. 73 ТК РФ содержат положения о том, что если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В силу п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора является отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ).

Из вышеизложенного можно сделать следующие выводы. Во-первых, правило о предложении работнику при переводе его на другую работу другой имеющейся у работодателя работы, в том числе вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, распространяется и на частный случай перевода на другую работу, предусмотренный ст. 73 ТК РФ. Во-вторых, указанной статьей предусмотрены различные правовые последствия отказа от перевода на другую работу в зависимости от того, на какой срок перевод осуществляется: в случае если перевод носит временный характер (до четырех месяцев), то работодатель при отказе работника или отсутствии соответствующей работы обязан на весь срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), как правило, без сохранения заработной платы; в случае если перевод на другую работу носит длительный (более четырех месяцев) или постоянный характер, то при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.



Данный перевод является частным случаем перевода, осуществляемого по правилам ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ

Из положений ч. 1 ст. 73 ТК РФ следует, что обязанность работодателя перевести работника на другую работу возникает при наличии следующих условий: 1) такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением; 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 3) у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; 4) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

Документами, подтверждающими ухудшение состояния здоровья работника, являются:

- листок нетрудоспособности,
- 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,

- справка о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах.

Отсутствие медицинского заключения, а также медицинское заключение, выданное с нарушением действующего порядка, не порождают каких-либо правовых последствий, связанных с переводом на другую работу.

Обязав работодателя предоставлять работнику другую работу, не противопоказанную ему в соответствии с медицинским заключением, ч. 1 ст. 73 ТК РФ вместе с тем не устанавливает порядка, в котором должна быть предложена работнику другая работа. Однако полагаем, что это не препятствует применению правил, закрепленных в других статьях ТК РФ о порядке предложения другой работы.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Такая позиция находит отражение и в судебной практике.

В соответствии с разъяснениями Верховного Суда РФ, данными в Определении от 11.02.2003 по делу N 94-В02-6, под другой работой в указанном случае понимается предоставление работнику вакантной должности (работы) как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Пример из практики:

Пролетарский районный суд признал незаконным прекращение с К. трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Удовлетворяя требования К., суд указал, что работодателем не была соблюдена процедура прекращения трудового договора. Как было указано в решении суда, исходя из штатного расписания и списочного состава работающих на момент перевода истца и увольнения вакантными были и другие должности, помимо предложенных К., которые ответчиком не рассматривались в качестве другой имеющейся у работодателя вакантной должности, в т.ч. нижестоящей, или работы, соответствующей квалификации работника, или нижеоплачиваемой работы.

В решении суда отмечалось также, что, хотя в ст. 73 ТК РФ не урегулирован вопрос о порядке перевода работника на другую работу, работодатель должен был по аналогии применить правила ч. 3 ст. 81 ТК РФ, т.е. перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

В соответствии со ст. 182 ТК РФ при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Рассмотрим этапы перевода подробнее.

1. Предлагаем вакантные должности, соответствующие требованиям медицинского заключения. Свое согласие или несогласие на перевод на предложенные вакансии работник может выразить отдельным заявлением или на бланке уведомления о необходимости перевода. Делать это лучше всего в письменном виде и в двух экземплярах, на одном из которых работник поставит свою подпись, что уведомление получено. Приведем образец такого уведомления:

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «ЦРБ № 1»

Исх. N 42
от 08.02.2011

Водителю
Лукину Ивану Петровичу

О переводе на другую работу

В соответствии с медицинским заключением от 07.02.2011 N 1248/09 предлагаем вам временный перевод на другую работу на срок два месяца. На сегодняшний день в ГБУЗ «ЦРБ № 1» имеются следующие вакансии, не противопоказанные вам по состоянию здоровья:

- сторож (оклад 8000 руб.);
- механик (оклад 18 000 руб.).

В случае отказа от предложенных вакансий на основании ст. 73 Трудового кодекса РФ вы будете отстранены от работы.

Главный врач

_____ /Ф.И.О./

Согласен на временный перевод на должность сторожа. Лукин, 08.02.2011

Далее есть **два варианта развития событий.**

1. Если работник отказался от перевода или у работодателя отсутствуют вакансии, соответствующие рекомендациям, указанным в медицинском заключении, а срок такого перевода не превышает четырех месяцев, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок **отстранить работника от работы** с сохранением места работы (должности). Отстранение от работы оформляется приказом в произвольной форме. Он может выглядеть следующим образом:

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«ЦРБ № 1»**

«__» _____ 2011 г.

г. _____

**Приказ N 21
об отстранении от работы**

В связи с невозможностью исполнения трудовых обязанностей Лукиным Иваном Петровичем в соответствии с медицинским заключением от 14.02.2011, отказом от временного перевода, на основании ст. 73 Трудового кодекса РФ

Приказываю:

1. Отстранить от работы на период с 14.02.2011 по 16.05.2011 Лукина И.П., водителя.
2. Не начислять заработную плату Лукину И.П. в период отстранения.
3. Начальнику отдела кадров Дубницкой Н.Р. ознакомить Лукина И.П. с настоящим приказом.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на начальника отдела кадров Дубницкую Н.Р.

Главный врач _____ /Ф.И.О./

С приказом ознакомлены:

Водитель	Лукин	/И.П. Лукин/
Начальник отдела кадров	_____	/Ф.И.О./
Главный бухгалтер	_____	/Ф.И.О./

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев, при его

отказе от перевода либо отсутствию у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Особое внимание следует обратить на беременных работниц, представляющих справки женской консультации, на основании которых им полагается перевод на работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов. В силу ст. 254 ТК РФ работодатель обязан перевести беременную работницу на другую работу при представлении такой справки. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). Расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной можно лишь в случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

2. Если работник согласен перевестись на одну из предложенных вакансий, необходимо **составить дополнительное соглашение** к трудовому договору, в котором подробно отразить все новые условия труда. Оно может выглядеть следующим образом.

Дополнительное соглашение № 2 к трудовому договору от 23.10.2005 № 25/05

г. _____

08.02.2011

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «ЦРБ № 1» в лице главного врача _____ (Ф.И.О.), действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, и Иван Петрович Лукин, именуемый в дальнейшем Работник, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с медицинским заключением от 07.02.2011 № 1248/09, выданным городской клинической больницей № 2, Работник с 08.02.2011 переводится в отдел охраны на работу сторожем, которую обязуется выполнять в соответствии с должностной инструкцией.

2. Срок перевода - временно: с 08.02.2011 по 08.05.2011.

3. На период перевода Работнику устанавливается должностной оклад в размере 8000 (восемь тысяч) руб. в месяц в соответствии со штатным расписанием Работодателя.

4. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

5. Подписи сторон:

Работник
Лукин /И.П. Лукин/

Работодатель
_____/Ф.И.О./

Экземпляр соглашения на руки получил. 08.02.2011, Лукин

надбавка	----- руб. --- коп. цифрами	
Основание:		
изменение к трудовому договору от "----" ----- 20-- г.	8 февраля 11	
N -----; или		
другой документ -----	медицинское заключение от 07.02.2011 N 1248/09	
Руководитель организации -----	документ (заявление, медицинское заключение и пр.) Директор Романцев О.Д. Романцев	
	должность личная расшифровка подписи подпись	
С приказом (распоряжением) -----	Лукин 8 февраля 11	
работник ознакомлен -----	"----" ----- 20-- г. личная подпись	

Далее сведения о переводе по медицинским показаниям должны быть внесены в личную карточку. Отметим, что в трудовую книжку запись вносить не нужно, так как в соответствии с п. 4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках", в трудовую книжку вносятся сведения только о постоянном переводе на другую работу.

Постоянный перевод

Процедура перевода работника по медицинским показаниям на постоянную работу, не противопоказанную ему медицинским заключением, аналогична описанной выше при временном переводе. То есть в любом случае нужно предложить работнику имеющиеся вакансии, которые он может занять с учетом состояния здоровья, и в случае согласия оформить дополнительное соглашение и приказ о переводе. Но о постоянном переводе необходимо сделать запись в трудовой книжке, например: "Переведен в отдел охраны сторожем в соответствии с медицинским заключением".

А вот в случае отказа работника от предложенных вакансий или при отсутствии таковых у работодателя трудовой договор должен быть прекращен в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Запись в трудовой книжке при этом будет выглядеть следующим образом.

N записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

...
11	08	02	2011	Трудовой договор расторгнут в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Инспектор ОК Шумина <i>Ознакомлен. Лукин</i>	Приказ от 08.02.2011 N 62-к

При расторжении трудового договора по данному основанию у работодателя иногда возникает вопрос: можно ли прекратить трудовые отношения в период, когда работник находится на больничном? Да, и вот почему. Действительно, в силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). Но это касается оснований увольнения только по инициативе работодателя. Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен ч. 1 ст. 81 ТК РФ и не содержит такого пункта, как отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Обстоятельства, требующие увольнения по основанию п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не зависят от воли сторон, в частности воли работодателя. ТК РФ не содержит запрета на увольнение работника в период временной нетрудоспособности по указанному основанию. Данный вывод подтверждается и судебной практикой (Информационный бюллетень кассационной и надзорной практики по гражданским делам Архангельского областного суда за IV квартал 2009 г.).



Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном **перевод**е на другую работу на срок **до четырех месяцев**, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок **отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности)**. В период отстранения от работы **заработная плата работнику не начисляется**, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок **более четырех месяцев** или в **постоянном переводе**, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы **трудовой договор прекращается** в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.



Вопрос: Наш сотрудник, в настоящее время находящийся на больничном, позвонил сообщить об очередном продлении больничного и предупредил нас, что, скорее всего, ему будет выдано медицинское заключение о необходимости постоянного перевода на другую работу. Мы с такой ситуацией никогда не сталкивались. Кем должны быть выданы медицинские документы, которые сотрудник, выйдя с больничного, должен нам предъявить, чтобы мы подыскали для него подходящую работу в нашей организации?

Ответ: Чтобы вы решили вопрос о переводе работника на другую работу в соответствии с медицинскими показаниями, сотруднику необходимо представить вам медицинское заключение, выданное в установленном законом порядке.

Выдавать соответствующие медицинские заключения уполномочены врачебные комиссии, создаваемые в медицинских учреждениях, а также учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ).

Приказом Минздравсоцразвития России от 17.11.2009 г. № 906н утвержден порядок организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы.

К федеральным государственным учреждениям МСЭ относятся находящиеся в ведении Федерального медико-биологического агентства Федеральное бюро медико-социальной экспертизы, главные бюро МСЭ по соответствующему субъекту РФ (далее - главные бюро), имеющие филиалы – бюро МСЭ в городах и районах (далее – бюро), главное бюро, осуществляющее МСЭ работников организаций отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда и населения отдельных территорий (журнал «Справочник кадровика», № 11, 2011).

Вид перевода	Документальное оформление					
	Согласие работника на перевод	Дополнительное соглашение к трудовому договору	Приказ по форме № Т-5	Запись в трудовой книжке	Запись в личной карточке	Изменения в таблице учета рабочего времени
Постоянный перевод на другую работу (в т. ч. в соответствии с медицинским заключением)	+	+	+	+	+	+
Временный перевод по соглашению сторон	+	+	+	Нет	+	+
Временный перевод для замещения отсутствующего сотрудника	+	+	+	Нет	+	+
Временный перевод по инициативе	Нет*	+	+	Нет	+	+

работодателя						
Временный перевод в соответствии с медицинским заключением	+	+	+	Нет	+	+
Перевод в другую местность вместе с работодателем	+	+	+	+	+	+

* Требуется только при переводе на работу более низкой квалификации.



Вопрос: Работник был временно переведен на другую работу (более высокооплачиваемую). По окончании срока временного перевода работодатель предоставил работнику прежнюю работу (более низкооплачиваемую по сравнению с временной), однако работник не хочет к ней приступать и отказывается исполнять обязанности по своей прежней трудовой функции.

Вправе ли работодатель привлечь работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей?

Ответ: Если работник, временно переведенный на другую работу (более высокооплачиваемую), по окончании срока временного перевода отказался приступать к своей прежней работе (более низкооплачиваемой по сравнению с временной), работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей.

Обоснование: В силу ст. 72.2 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В рассматриваемой ситуации работник был переведен временно на более высокооплачиваемую работу, после которой отказался приступать к прежней работе (более низкооплачиваемой).

Однако исходя из вышеизложенной нормы работник может остаться на временной работе, которая становится для него постоянной, только при согласии на это как работодателя, так и работника.

В рассматриваемом случае работник был обратно переведен работодателем на прежнюю работу, однако отказался исполнять прежние трудовые обязанности.

Трудовым законодательством не предусмотрена возможность отказа работника от возвращения к выполнению прежней работы после истечения срока временного перевода.

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и увольнения по соответствующим основаниям.

Таким образом, работодатель вправе применить к работнику, который отказался выполнять трудовые обязанности по прежней работе, одно из вышеуказанных дисциплинарных взысканий.

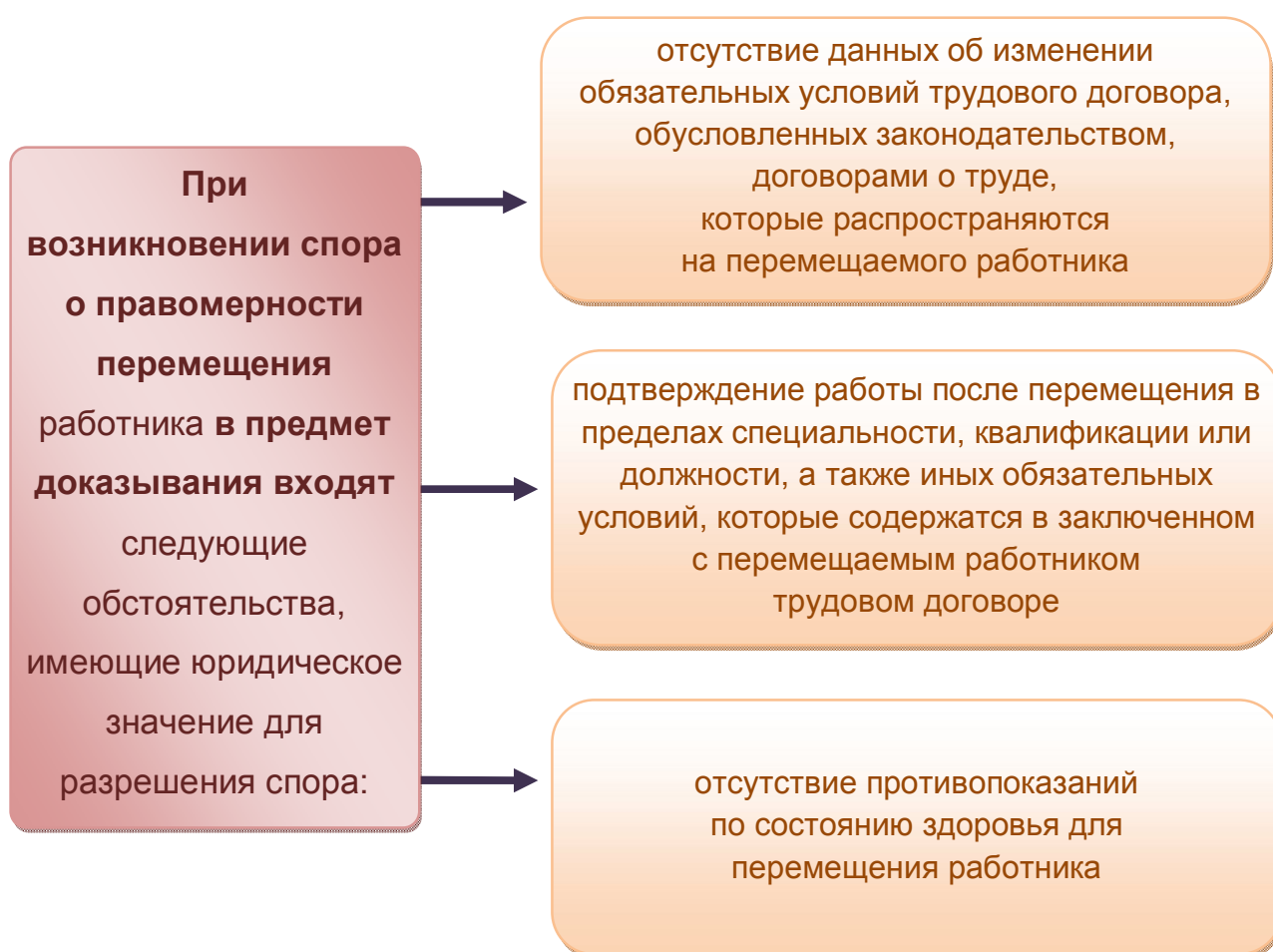
Итак, когда работодатель обязан предложить перевод?

Ситуация	Основание (статья ТК РФ)	Последствия невозможности осуществить перевод на другую постоянную работу
У работника есть медицинское заключение о необходимости постоянного перевода на другую работу	Части 1 и 4 ст.73 ТК РФ	Трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ
Работник отказывается от продолжения работы в новых условиях при изменении работодателем определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда	Часть 3 ст.74 ТК РФ	Трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ
Сокращение численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя)	Часть 3 ст.81 ТК РФ	Трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ
Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации	Часть 4 ст.81 ТК РФ	Трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ



4. Рассмотрение трудовых споров, связанных с перемещением и переводом

Трудовые споры, возникающие в связи с **перемещением и переводом** на другую постоянную работу, рассматриваются по правилам ст. 381 - 397 (глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров») ТК РФ. Вынесение решений по таким трудовым спорам производится в соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ.



Основными являются **письменные доказательства**, в частности приказ о приеме на работу, заключение трудового договора, должностная инструкция, приказ о **перемещении**, характеристика нового рабочего места, а также подразделения, в котором ему предстоит работать, место нахождения нового подразделения, новые обязанности работника, справка о его состоянии здоровья, которая позволяет сделать вывод, что перемещение не противопоказано работнику по состоянию здоровья.



5. Извлечения из нормативных правовых актов, упомянутых в настоящем информационном бюллетене

**"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 17.06.2011)**

(Извлечение)

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции**, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, **а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию**, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

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). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)

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 в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

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 в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и

второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре **могут предусматриваться дополнительные условия**, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

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.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, **приказов о переводах на другую работу**, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(в ред. Федерального закона от 23.07.2008 N 160-ФЗ)

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, **переводах на другую постоянную работу** и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, **допускается только по соглашению сторон трудового договора**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 72.1. 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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника **перемещение его у того же работодателя** на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Статья 72.2. Временный перевод на другую работу

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, **работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года**, а в случае, когда такой перевод осуществляется для **замещения временно отсутствующего работника**, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - **до выхода этого работника на работу**. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

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, **работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается 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, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

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.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

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 отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период

отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, **допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.**

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 настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, 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 статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

(Извлечение)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с **медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

(Извлечение)

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, **переводе на другую работу**, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации **в следующих случаях:**

при переезде на работу в другую местность;

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Глава 27. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178. Выходные пособия

(Извлечение)

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику **при расторжении трудового договора** в связи с:

отказом работника от **перевода на другую работу**, необходимого ему в соответствии с **медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

отказом работника от **перевода на работу в другую местность** вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

Глава 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с **медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, **на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода**, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

(Извлечение)

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть **переведен работодателем на другую работу** с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; **осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья** в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

(Извлечение)

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, **переводимых на другую работу**, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

(Извлечение)

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

(Извлечение)

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, **о переводе на другую работу**, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

(Извлечение)

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного **перевода на другую работу** суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 31 октября 2007 г. N 4412-6

О ПОРЯДКЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
В ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

Несмотря на то что в Трудовом кодексе не содержится упоминания о **должностной инструкции**, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, **работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения.**

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

Внесение **изменений** в должностную инструкцию может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора. В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном письменном уведомлении об этом работника. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений, вносятся изменения в должностную инструкцию.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника. Должностная инструкция, как правило, составляется в двух экземплярах, один из которых по просьбе работника может быть ему вручен.

При подготовке должностной инструкции и внесении в нее изменений следует учитывать требования Государственного стандарта ГОСТ Р 6.30-2003 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов", введенного в действие Постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 N 65-ст.

Начальник
Правового управления
Федеральной службы
по труду и занятости
И. ШКЛОВЕЦ

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**ПИСЬМО**

от 9 августа 2007 г.

N 3042-6-0

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение от 29.07.2007 N 1-15/34 о порядке разработки должностной инструкции. Сообщаем следующее.

Трудовой кодекс не содержит упоминания о должностной инструкции, хотя должностная инструкция является неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Это не просто формальный документ, а документ, определяющий задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника.

Представляется, что должностные инструкции следует разрабатывать по каждой должности (в том числе вакантной), имеющейся в штатном расписании.

Должностная инструкция необходима как в интересах работодателя, так и работника.

Так, отсутствие должностной инструкции в отдельных случаях препятствует работодателю осуществить обоснованный отказ в приеме на работу (поскольку именно в ней могут содержаться дополнительные требования, связанные с деловыми качествами работника), объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока, распределить трудовые функции между работниками, временно перевести работника на другую работу, оценить добросовестность и полноту выполнения работником трудовой функции.

Основой для разработки должностных инструкций служат квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностная инструкция может являться как приложением к трудовому договору, так и утверждаться работодателем как отдельный документ.

Само по себе отсутствие должностной инструкции не должно расцениваться как нарушение трудового законодательства и влечь за собой ответственность, однако может иметь негативные последствия в виде принятия работодателем незаконных решений в связи с ее отсутствием.

Начальник
Правового управления
Федеральной службы
по труду и занятости
И.И.ШКЛОВЕЦ

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

23 июля 2010 г.

N 541н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ,
РАЗДЕЛ "КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ"**

Приложение
к Приказу Министерства
здравоохранения и
социального развития
Российской Федерации
от 23 июля 2010 г. N 541н

(Извлечение)

**ЕДИНЫЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

*(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 N 541н "Об утверждении
Единого квалификационного справочника должностей руководителей,
специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики
должностей работников в сфере здравоохранения")*

Раздел "Квалификационные характеристики должностей
работников в сфере здравоохранения"

Квалификационные характеристики должностей работников, приведенные в указанном разделе, могут применяться в качестве нормативных документов и служить **основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей** с учетом особенностей труда работников медицинских организаций.

Примечание. **Должностные обязанности врачей-специалистов должны содержаться в их должностных инструкциях,** разрабатываемых с учетом положений об организации деятельности медицинских организаций.

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 14 августа 2008 г.

№ 424н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ ФЕДЕРАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ПРИМЕРНОЙ ФОРМЕ**

(Извлечение)

В соответствии с пунктом 6 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Российская газета, 13 августа 2008 г. № 170) приказываю:

Утвердить прилагаемые Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме.

Министр
Т.А. ГОЛИКОВА

Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 25 августа 2008 г. № 01/8395-АВ.

Утверждены
Приказом
Минздравсоцразвития России
от 14 августа 2008 г. N 424н

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С РАБОТНИКОМ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
И ЕГО ПРИМЕРНОЙ ФОРМЕ**

(Извлечение)

1. Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его **примерной форме** (далее - Рекомендации) **разработаны в целях оказания методической помощи федеральным бюджетным учреждениям** (далее - учреждение, работодатель) **по заключению трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору с работником об изменении условий оплаты труда в связи с переходом на новую систему оплаты труда**, предусмотренную Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Российская газета, 13 августа 2008 г. N 170).

2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

3. С учетом установленного Правительством Российской Федерации срока введения новых систем оплаты труда трудовые договоры с работниками учреждения или дополнительные соглашения к ним рекомендуется оформить не позднее 1 декабря 2008 года.

4. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Примерная форма трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору приведены в приложениях N 1 и 2 соответственно к настоящим Рекомендациям.

Один экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй - хранится в кадровой

службе работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору должно подтверждаться подписью работника на всех экземплярах.

5. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с уставом учреждения;
сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
место и дата заключения трудового договора.

6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя (учреждения), 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 либо конкретного вида поручаемой работнику работы). **В случае, если работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы рекомендуется оговаривать в трудовом договоре.** Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

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 в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

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 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей и преподавателей других типов образовательных учреждений с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

10. По соглашению сторон в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

При заключении трудового договора рекомендуется утверждение работодателем должностной инструкции работника, которую рекомендуется предоставлять работнику для ознакомления под роспись.

15. На основании заключенного трудового договора приказом (распоряжением) работодателя оформляется прием на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ

от 17.03.2004

№ 2

(ред. от 28.09.2010)

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

(Извлечение)

Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать 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 (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что 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 абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ 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 Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

**Расторжение трудового договора
вследствие отказа работника от продолжения работы в связи
с изменением определенных сторонами условий трудового
договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ)**

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 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, совершенствования 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 пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Судебная практика

Выполнение истцом, принятым на должность тракториста, работ по ручной уборке снега на территории автоколонны не является переводом на другую работу и не может быть расценено как временное изменение трудовой функции ввиду отсутствия несоответствия действий работодателя условиям трудового договора и должностной инструкции истца, не выразившего своего несогласия с распоряжением руководства, следовательно, отсутствуют основания для удовлетворения иска о признании перевода на работу незаконным.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 19 января 2011 г.

№ 33-573/2011

Судья: Гурьянова П.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда в составе
председательствующего Пошурковой Е.В.
судей Володкиной А.И. и Осининой Н.А.
при секретаре И.

рассмотрела в открытом судебном заседании 19 января 2011 года гражданское дело № 2-4352 по кассационной жалобе «Объединение» в защиту интересов Д. на решение Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 13 октября 2010 года по иску «Объединение» в защиту интересов Д. к «Предприятие» о признании незаконным перевода на работу.

Заслушав доклад судьи Пошурковой Е.В., объяснения представителя «Объединение» - Ж.,-

судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда
установила:

«Объединение» в защиту интересов Д. обратилось в суд с иском к «Предприятие» о признании незаконным перевода на работу. В обоснование заявленных требований истец указывал, что Д. **работает в «Предприятие» в должности тракториста** и является членом первичной профсоюзной организации; 22.03.2010 года в соответствии с графиком выхода на работу сотрудников автоколонны № «...» на март 2010 года истец явился на работу к 08.00 на суточную смену до 08.00 23.03.2010 года; **устным распоряжением**

начальника автоколонны истцу **была назначена работа по ручной уборке снега на территории автоколонны**; истец полагает действия ответчика по его переводу на другую работу незаконными и противоречащими действующему законодательству.

Решением Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 13.10.2010 года в **удовлетворении исковых требований «Объединение»** в защиту интересов Д. **отказано**.

В кассационной жалобе «Объединение» просит отменить указанное решение суда как незаконное и необоснованное.

Выслушав объяснения участника судебного процесса, обсудив доводы кассационной жалобы, изучив материалы дела, **судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда**, постановленного в соответствии с нормами материального права при соблюдении требований процессуального законодательства.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований суд первой инстанции руководствовался следующим.

В силу положений **ст. 72.1** Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) переводом на другую работу является **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. **Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Из материалов дела усматривается, что Д. принят на работу в «Предприятие 1» в должности тракториста на основании приказа № «...» от 30.03.2005 года и трудового договора 30.03.2005 года (л.д. 8 - 9). С 01.09.2006 года «Предприятие» 1 реорганизовано в «Предприятие» на основании Постановления правительства Санкт-Петербурга № «...» от «...». Правопреемником по трудовому договору является «Предприятие». В соответствии с пунктом 2.2 трудового договора работник обязан, в том числе, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией.

Нормы действующего законодательства не обязывают работодателя перечислять в трудовом договоре обязанности работника, однако, следует

учесть, что в трудовом договоре истца имеется ссылка на должностную инструкцию. Так, пунктом 2.14 должностной инструкции истца (л.д. 68 - 69) предусмотрено принятие работником участия в хозяйственных мероприятиях по уборке территории автоколонны, ремонтных боксов, бытовых помещений и ремонтных работах. 19.03.2010 года истец ознакомился с должностной инструкцией от 26.11.2007 года, что подтверждается его подписью в листе ознакомления (л.д. 70).

По результатам внеплановой документарной проверки, проведенной Государственной инспекцией труда в городе Санкт-Петербурге, 18.05.2010 года составлен акт, из которого следует, что действиями руководства «Предприятие» 22.03.2010 года при направлении истца на ручную уборку снега с крыши на территории автоколонны его права нарушены не были, поскольку данные истцу распоряжения не выходят за рамки трудовых обязанностей последнего, утвержденных положениями должностной инструкции.

Вместе с тем, как обоснованно указал районный суд в своем решении, произведенная за отработанные 18 часов рабочей смены в период с 22.03.2010 года по 23.03.2010 года, оплата труда истцом не оспаривалась.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает возможным согласиться с выводами суда первой инстанции о том, что выполнение истцом работ по ручной уборке снега на территории автоколонны не является переводом на другую работу и не может быть расценено как временное изменение трудовой функции, ввиду отсутствия разногласий в действиях ответчика с условиями трудового договора и должностной инструкции истца.

Доводы кассационной жалобы истца со ссылками на положения Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятого Постановлением Госстандарта Российской Федерации N 367 от 26.12.1994 года, и Общие положения тарифно-квалификационного справочника работ и профессий народного хозяйства СССР, утвержденные Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС № 31/3-30 от 31.01.1985 года относительно того, что порученная истцу работа не имеет отношения к профессии "Тракторист", судебная коллегия считает несостоятельными, поскольку **при направлении истца на работу по ручной уборке снега, последний не выразил своего несогласия с распоряжением руководства.** Вместе с тем, в материалах дела не представлено доказательств нарушения работодателем положений ст. 21 ТК РФ, предусматривающей право работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, при всем том, что ответчиком в силу ст. 22 ТК РФ исполнены обязательства по предоставлению работнику работы, предусмотренной условиями трудового договора и должностной инструкции истца.

Другие доводы кассационной жалобы истца основаны на ином толковании правовых норм, направлены на переоценку доказательств, оцененных судом в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, и выводов суда, не опровергают их и не могут служить основанием к отмене обжалуемого решения.

Решение Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 13.10.2010 года, постановлено в соответствии с требованиями норм материального и процессуального права и не может быть отменено по доводам кассационной жалобы.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 361 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 13 октября 2010 года - оставить без изменения, кассационную жалобу <Объединение> в защиту интересов Д. - без удовлетворения.

**ОБРАЗЦЫ КАДРОВЫХ ДОКУМЕНТОВ,
НЕОБХОДИМЫЕ ПРИ ИЗМЕНЕНИИ
УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Постановление Госкомстата
Российской Федерации**

от 05.01.2004

№ 1

**«Об утверждении унифицированных форм первичной учетной
документации по учету труда и его оплаты»**

(оформление перевода - к статьям 72, 72.1, 72.2 ТК РФ)

Утверждена
Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

	Форма по ОКУД	Код
_____	по ОКПО	0301004
наименование организации		

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу		Дата
	с	
	по	

