

Существенные условия трудового договора

Существенными условиями трудового договора, в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) считаются условия, которые должны быть указаны в нем в обязательном порядке. К ним относятся, в частности трудовая функция работника; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха (если отличается от общих правил, установленных в организации); условия труда на рабочем месте; гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Существенные условия трудового договора (например, о трудовой функции, режиме работы) изменяются, как правило, только по взаимной договоренности с работником. Инициировать изменения может как работник, так и работодатель. Изменить такие условия в одностороннем порядке разрешено только в исключительных случаях. Так, это допустимо (если речь идет не о трудовой функции), когда меняются организационные или технологические условия труда.

Обычно изменение существенных условий трудового договора фиксируют в дополнительном соглашении к нему. При необходимости работодатель издает приказ, вносит изменения в трудовую книжку (в случае ее ведения) и сведения о трудовой деятельности. В отдельных случаях о предстоящих изменениях работника нужно уведомить заранее.

Работодатель не вправе отказать работнику в изменении существенных условий трудового договора в ряде случаев, прямо установленных законом, в частности: когда женщина представит медицинское заключение и заявление о переводе на «легкий» труд в связи с беременностью (ч. 1 ст. 254 ТК РФ); когда с просьбой установить неполное рабочее время обратится беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иное лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери, а также лицо, ухаживающее за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

В исключительных случаях, прямо установленных законом (изменение организационных или технологических условий труда ч. 1 ст. 74 ТК РФ), работодатель вправе изменить существенные условия трудового договора работника (кроме трудовой функции) в одностороннем порядке. Однако есть нюансы при изменении режима неполного рабочего времени тем, кому работодатель не может отказать в таком режиме (например, беременной женщине). Переводить их на полный день в одностороннем порядке без их согласия нельзя.

Помощник прокурора Зольского района
советник юстиции



М.Б. Казакова