**СУЩЕСТВЕННОЕ ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА.**

В условиях сложившейся экономической ситуации все чаще в судебной практике встречаются гражданские дела об оспаривании действий работодателя по изменению определенных сторонами условий трудового соглашения. Вносимые работодателем изменения в большинстве случаев происходят не в лучшую сторону: меняются условия оплаты труда, увеличиваются обязанности в связи с сокращением штата, работники перемещаются на другие рабочие места и др. С целью грамотной всесторонней оценки сложившейся ситуации и правильного выбора способа защиты своих прав необходимо знать основные требования трудового законодательства по изменению определенных сторонами условий трудового соглашения.

При приеме на работу между сотрудником и работодателем заключается трудовой договор, то есть соглашение, в котором должны содержаться все существенные условия, а также права и обязанности сторон. Согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы. 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);

- 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 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);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

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

Подписав трудовой договор, стороны принимают все эти условия и изменить их в одностороннем порядке ни работник, ни работодатель не имеют права.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Уменьшение заработной платы, перевод на другую работу или возложение на работника обязанности по выполнению дополнительных трудовых функций, чем предусмотрено в трудовом соглашении, возможно только с письменного согласия работника и после внесения соответствующих поправок в трудовой договор.

В случаях, когда вследствие произошедших в организации изменений в технологии, реорганизации производства, определенные сторонами условия трудового договора все же не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя.

В соответствии с ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса РФ о предстоящих изменениях трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом трудовая функция работника не должна изменяться, то есть он продолжает работать в той же должности, по той же специальности, квалификации, но с изменением других существенных условий договора (система и размер оплаты труда, льготы, режим работы и др.).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор расторгается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ (увольнение в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Причины изменения условий труда должны быть связаны с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). В иных случаях работодатель не имеет права менять существенные условия труда работника. Указанная позиция подтверждается судебной практикой и пунктом 21 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Старший помощник прокурора

юрист 3 класса О.А. Головнина