**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ

ГЛАВА 2 ПЕРЕВОД КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Понятие, виды, правовое регулирование переводов

2.2 Перевод молодого специалиста

ГЛАВА 3 Перевод работника на другую работу в связи с простоем

3.1 Понятие, условия и порядок оформления

3.2 Перевод в связи с производственной необходимостью

##### Заключение

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**ВВЕДЕНИЕ**

 Изменение трудового договора - это изменение его условий, определенных соглашением сторон, а также реорганизация организации, смена собственника имущества, при которых трудовые отношения с работником продолжаются с его согласия.

В Трудовом кодексе (далее - ТК) закреплены юридические гарантии, обеспечивающие работнику право выполнять только ту работу, о которой он условился с нанимателем при заключении трудового договора. По общему правилу такой трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон (ч. 4 ст. 19 ТК).

Статья 20 ТК закрепляет важнейший принцип трудового договора - принцип стабильности трудовой функции, означающий, что наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. В частности, гл. 3 ТК регулирует три самостоятельные формы изменения трудового договора:

1) перевод;

2) перемещение;

3) изменение существенных условий труда.

 Одним из самых распространенных видов изменения трудового договора является перевод, изучению которого и будет посвящена данная курсовая работа.

 Перевод - это поручение нанимателем работнику работы или по другой трудовой функции, или у другого нанимателя, или в другой местности по сравнению с обусловленными в трудовом договоре (ч.1ст.30ТК).

 Направленность ст. 30 ТК заключается в обеспечении стабильности трех важнейших (обязательных) условий трудового договора, которые должны всегда определяться при его заключении: о приеме-поступлении к данному нанимателю; трудовой функции и месте работы.

 Действие ст. 30 ТК распространяется как на временные, так и на постоянные переводы.

 Главной особенностью переводов является то, что они должны производиться, как правило, с согласия работника за некоторым исключением.

 Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие при изменении трудового договора в форме перевода.

 Предмет исследования — нормы Трудового кодекса Республики Беларусь, регулирующие порядок изменения трудового договора в форме перевода, а также иные нормативные правовые акты в сфере трудовых правоотношений.

 Целью работы является рассмотрение основных положений, регулирующих порядок осуществления перевода в соответствии с нормами действующего законодательства.

 Для достижения этой цели поставлены и решаются следующие задачи:

1. определить понятие, виды, регулирование переводов;
2. рассмотреть содержание и сущностные характеристики, присущие каждому из видов перевода;
3. раскрыть основания и порядок осуществления перевода.

 Основным методом был выбран общенаучный метод анализа.

 Все заимствованные из литературных и других источников теоретические и методические положения сопровождаются ссылками авторов.

**ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ**

Нормами трудового права регулируются трудовые отношения, основанием возникновения которых является трудовой договор.

Трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату[4,с.48].

Значение трудового договора сложно переоценить, поскольку ему присущи исключительные, уникальные правовые функции.

Трудовой договор является единственной правовой формой, в которую облекаются экономические по своей сути отношения найма.

Для того чтобы возникшее между сторонами правоотношение могло быть квалифицировано как трудовое, необходима совокупность следующих условий:

 1)содержанием таких отношений должен являться найм, главный признак которого - несамостоятельность или зависимость от нанимателя. На найм, как сущностную основу возникшего правоотношения, могут указывать: работа на конкретного одного или нескольких нанимателей, а не на себя или неограниченный круг лиц; определенность трудовой функции, а не выполнение определенной, имеющей законченный цикл и результат, работы; отнесение рисков, связанных с обеспечением работой, организацией труда и обеспечение его условий, на счет нанимателя; подчинение работника хозяйской власти нанимателя, выражающейся в контроле и руководстве процессом труда; относительная длительность отношений и др.;

 2)основанием возникновения правоотношений должен быть трудовой договор.

Предметом трудового договора является личное выполнение работником трудовых обязанностей.

 Сторонами трудового договора являются наниматель и работник:

- наниматель - юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Представителем нанимателя в трудовых отношениях обычно является администрация (включая руководителя);

- работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет.

Правила заключения трудового договора определены гл. 2 ТК.

В трудовом договоре указываются сведения о сторонах договора: фамилия, имя и отчество работника и наименование нанимателя (фамилия, имя и отчество нанимателя - физического лица), заключивших трудовой договор[4,с.52].

Условия трудового договора определяются по усмотрению сторон. Трудовой договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям, которые должны улучшать положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства (например, устанавливать более высокую оплату труда, отпуск большей продолжительности и т. д.) и не должны снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, включены в трудовой договор, они не могут применяться.

 Трудовой договор с работником заключается в письменной форме. Форма трудового договора должна содержать обязательные сведения и условия, определенные в ст. 19 ТК, каковыми являются:

- данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

- место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

- трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией);

- основные права и обязанности работника и нанимателя;

- срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)[13].

 При заключении трудового договора в обязательном порядке определяется трудовая функция работника. При этом наименование должности, профессии, квалификации должно быть указано в точном соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКРБ 006-96), утвержденным приказом Комитета по стандартизации, метрологии и сертификации Министерства образования и науки Республики Беларусь[6].

 Работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию, а наниматель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Отметим, что не менее важным при заключении трудового договора является указание даты его подписания сторонами, а также даты, с которой работник приступает к выполнению трудовых обязанностей в соответствии с договором.

Определение обязательных условий является основой трудового договора. Вместе с тем сторонам договора необходимо определить и дополнительные условия. Дополнительными они называются потому, что законодатель оставляет их на усмотрение сторон трудовых отношений.

К таковым относятся условия:

* + - о предварительном испытании;
	+ - о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и др.);
	+ - о совмещении профессий (должностей), переподготовке, об обучении вторым и совмещаемым профессиям;
	+ - о регулярном повышении квалификации;
	+ - о продолжительности дополнительного отпуска;
	+ - о режиме рабочего времени и времени отдыха;
	+ - об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором[13,ст.19].

 При этом следует отметить, что трудовой договор считается заключенным, даже если в нем отсутствуют дополнительные условия, однако если стороны договорились о дополнительных условиях трудового договора, такие условия становятся для них обязательными.

 В дальнейшем условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

 Трудовой договор составляется в двух экземплярах (один - у нанимателя, второй - у работника). На каждом экземпляре должны быть подписи работника и руководителя с указанием соответствующих реквизитов сторон и печать организации.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и нанимателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению нанимателя или его представителя.

После вступления трудового договора в силу между работником и нанимателем возникают трудовые отношения. Стороны трудовых отношений приобретают права и обязанности, определенные трудовым законодательством.

По взаимному согласию работника и нанимателя трудовой договор может заключаться:

* + - на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор);
	+ - на время выполнения определенной работы;
	+ - на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы;
	+ - на время выполнения сезонных работ;
	+ - на неопределенный срок (если в трудовом договоре не оговорен срок его действия) [13,ст.17].

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК.

При заключении срочного трудового договора в нем обязательно указывается срок действия, а также обстоятельство (причина), послужившее основанием для его заключения. Если в договоре отсутствует положение о сроке его действия, он считается заключенным на неопределенное время.

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который представляет собой трудовой договор, заключаемый в письменной форме с указанием конкретного срока его действия, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

По общему правилу контракт заключается с работниками на срок не менее одного года и не более пяти лет. Кроме срока действия контракта, в нем обязательно должны быть указаны должность, профессия, специальность работника, место работы, дата его подписания.

При переводе на контрактную форму работника, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, он должен быть предупрежден об этом письменным уведомлением не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В данном уведомлении указываются обоснованные причины перевода работника на контракт. С вручением такого уведомления наниматель должен представить ему и проект контракта. В том случае, если работник отказывается от заключения контракта, трудовой договор прекращается с ним по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда[11,п.8].

В соответствии со ст. 37 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то согласно ст. 39 ТК действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Подводя итог всему вышесказанному, следует отметить тот факт, что ТК обязывает нанимателя при приеме на работу произвести следующие действия:

1)ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

2)ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

3)провести вводный инструктаж по охране труда;

4)оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

5)в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку[15,п.22].

**ГЛАВА 2 ПЕРЕВОД КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**2.1 Понятие, виды, правовое регулирование переводов**

Согласно ст. 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

В зависимости от изменения места работы законодательство о труде различает три вида переводов:

1) перевод на другую постоянную работу у того же нанимателя;

2) перевод на работу к другому нанимателю;

3) перевод на работу в другую местность (за исключением служебной командировки)[13].

При этих переводах прежняя работа не сохраняется, а на другую работу работник переводится, как правило, на неопределенный срок.

Вопросы о переводах работников, т.е. об изменении трех обязательных условий трудового договора (трудовой функции, места работы, нанимателя), на практике возникают по разным причинам (например, в связи с профессиональным ростом, сокращением численности или штата работников, экономической целесообразностью, состоянием здоровья работника, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе).

При всех видах переводов запрещается производить перевод на работы, противопоказанные работникам по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 30 ТК). К таким работам также относятся работы, на которых законодательством запрещено применение труда отдельных категорий работников (в частности, женщин, несовершеннолетних - ст. 262, 274 ТК).

Другая работа - это работа по иной профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре. Их перечень закреплен в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей служащих (ЕКСД).

 Другая местность - это любая территория, расположенная за пределами данной области, района (кроме районов в городах), города, поселка городского типа, сельсовета. Направление работника для дальнейшей трудовой деятельности за пределы населенного пункта, в котором он ранее работал, является переводом независимо от того, переносится ли туда организация. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК[8,ст.1].

Судебная практика исходит из того, что если работник отказывается от перевода в другую местность вместе с подразделением нанимателя (филиал, цех и т.д.), это является основанием для прекращения трудового договора применительно к п. 1 ст. 42 ТК, поскольку сокращается объем работы (и соответственно количество работников для ее выполнения) в одном населенном пункте и увеличивается в другом.

На практике часто бывают случаи, когда работник сначала в письменной форме дал согласие на перевод и начал трудиться в новой должности, а через пару дней передумал и отказался выходить на работу. Однако, дав в установленном ТК порядке согласие на перевод, работник не вправе впоследствии в одностороннем порядке прекратить измененный трудовой договор, следовательно, невыход на работу по новой должности является дисциплинарным проступком.

Особое внимание следует обратить на юридическую сущность перевода на другую постоянную работу у того же нанимателя. Переводом на другую работу является поручение работнику работы по новой профессии, специальности, квалификации, должности.

При решении вопроса о том, является ли новая поручаемая работнику работа переводом, необязательно, чтобы при этом изменились все составляющие его трудовой функции - профессия, специальность, должность, квалификация. Изменение хотя бы одного из указанных элементов - перевод. Переводом будет являться и изменение специальности при оставлении той же профессии. Уровень профессионального мастерства работников определяется такими показателями, как тарифные разряды, классы, категории, поэтому поручение слесарю 4-го разряда работы по более низкому или высокому разряду является переводом на другую работу.

Судебная практика признает переводом на другую работу поручение работы не только по другой профессии (специальности или должности), но и по той же, однако с увеличением или уменьшением объемов прав, обязанностей, ответственности и нагрузки.

Перевод допускается только с письменного согласия работника. Письменное согласие на перевод требуется и в том случае, если такой перевод отвечает интересам работника, например назначение на более высокую должность, перевод на работу более высокой квалификации и т.д.

Фактическое выполнение работником работы, на которую он переведен, не является доказательством согласия, если оно не выражено в письменной форме[7,п.11].

При согласовании вопроса о переводе работник должен быть ознакомлен со всеми условиями труда по той работе, на которую предполагается его перевести.

Если работник не дал письменного согласия на перевод и отказывается приступить к выполнению обязанностей по новой работе, такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

Согласно ч. 6 ст. 30 ТК при переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований ст. 18 и 19 ТК.

Отдельные нормы ТК обязывают нанимателя принять меры к переводу работника на другую работу, в частности: ч. 4 ст. 30 - в связи с состоянием здоровья работника; ст. 264 - в связи с беременностью или уходом за детьми в возрасте до полутора лет; при увольнении по п. 1-3 ст. 42 ТК.

В силу ст. 72 ТК при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

Перевод на работу к другому нанимателю влечет за собой смену стороны трудового договора. Перевод на постоянную работу к другому нанимателю является самостоятельным основанием прекращения трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК. Такой перевод рассматривается законодателем как основание заключения нового трудового договора. Работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином, не может быть отказано в заключении трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 16 ТК)[13].

Под другим нанимателем следует понимать новое юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Другими словами, речь идет о смене одной стороны трудового договора - нанимателя.

По сроку переводы делятся на постоянные и временные. Временные переводы осуществляются в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), в случае простоя (ст. 34 ТК).

Временный перевод к другому нанимателю (ст. 33, 34 ТК) не влечет за собой прекращения трудового договора по основному месту работы.

**2.2 Перевод молодого специалиста**

На практике встречаются случаи, когда нахождение молодого специалиста на той или иной должности является нецелесообразным. Например, в организации ввиду применения новых технологий работа в должности, которую занимает молодой специалист, отсутствует. Наниматель в таком случае должен сократить должность, а работнику предложить другую работу. Или же молодой специалист проявил себя с лучшей стороны и может принести большую пользу организации, работая в другой должности.

Учитывая статус молодого специалиста, наниматель чаще всего не предпринимает никаких действий, поэтому молодой специалист «отбывает» срок распределения на прежнем месте, фактически лишенный возможности профессионального развития. Так все-таки возможен перевод молодого специалиста или нет?

По общему правилу выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование первой и второй ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению, обязаны отработать один год - после получения профессионально-технического образования, два года - после получения среднего специального или высшего образования.

Вопросы распределения и перераспределения молодых специалистов регулируются Положением о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь (далее - Положение). Однако нормы Положения напрямую не дают ответ на вопрос, возможен ли в принципе перевод молодого специалиста в пределах организации, куда он был направлен учреждением образования. Поэтому в данном случае следует руководствоваться нормами ТК.

 Однако действующим законодательством для молодых специалистов установлен ряд гарантий против необоснованного увольнения, перевода на другую работу и т.д. В частности, в силу предписаний п. 36 Положения перевод молодых специалистов на работу, которая не связана с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока работы по распределению запрещается, за исключением случая перехода на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК)[12].

То есть законодателем фактически не предусмотрен запрет ни на временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК) и временный перевод в случае простоя (ст. 34 ТК), ни на постоянный перевод молодого специалиста. Необходимо помнить, что перевод допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных ст. 33 и 34 ТК.

Поскольку в теории права действует принцип «что не запрещено, то разрешено», можно сделать вывод, что перевод молодого специалиста возможен, и такая возможность появляется в двух случаях: когда перевод осуществляется на другую должность, которая связана с полученной в учреждении образования специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией; при переходе на выборную должность, которая не связана с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией.

В иных случаях наниматель не имеет права осуществлять перевод молодого специалиста. При неисполнении нанимателем установленных для перевода молодых специалистов требований он обязан возвратить затраченные на их обучение средства в бюджет, из которого осуществлялось финансирование обучения. При отказе от добровольной компенсации указанные средства взыскиваются в судебном порядке.

Перевод сопровождается оформлением ряда документов.

Поскольку перевод возможен по инициативе нанимателя, так и по желанию работника, то основания для его осуществления будут различные. Если перевод осуществляется по инициативе нанимателя, то работнику вручается уведомление с указанием в нем новой должности (профессии), даты перевода, подразделения, в котором ему предстоит работать. Если же перевод осуществляется по инициативе (желанию) работника, то он подает соответствующее заявление.

В случае временного перевода издается приказ, с которым работник знакомится под роспись. Если же перевод является постоянным, то сначала необходимо получить согласие молодого специалиста. Затем с работником заключается новый трудовой договор (контракт), издается приказ о его переводе, представляется для ознакомления соответствующая должностная (рабочая) инструкция.

 В приказе о переводе в любом случае должен быть указан статус молодого специалиста, поскольку до окончания распределения на этого работника распространяются соответствующие гарантии[1,с.93].

Сведения о переводе на другую постоянную работу вносятся в трудовую книжку работника, где указываются дата перевода, структурное подразделение, в которое переведен работник, должность (профессия), на которую он переведен.

Учитывая статус молодого специалиста, необходимо помнить, что Положением на нанимателя возлагается обязанность в случае перевода молодого специалиста до истечения срока работы по распределению в трехдневный срок сообщить об этом в учреждение образования, выдавшее молодому специалисту направление на работу с указанием причин и приложением заверенных в установленном порядке копий необходимых документов. Такими документами в данном случае могут быть заявление молодого специалиста о переводе и приказ[12,п.38].

Таким образом, главной особенностью переводов в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК является то, что они должны производиться, как правило, с согласия работника, за исключением случаев временного перевода в связи с производственной необходимостью и в случае простоя, а также с согласия органа государственной службы занятости населения в отношении работников, обязанных возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении[9].

**ГЛАВА 3 Перевод работника на другую работу в связи с простоем**

**3.1 Понятие, условия и порядок оформления**

На практике не так уж редки случаи, когда в связи с различного рода причинами, в частности, производственного, финансового характера, наниматель вынужден приостановить работу на одном либо нескольких рабочих местах, участках, цехах, иных подразделениях. В целях минимизации последствий, вызванных такой приостановкой работ, законодатель предусматривает ряд механизмов, в том числе при соблюдении определенных требований возможность перевода временно простаивающих работников на другую работу.

Временный перевод работников на другую работу в случае простоя, подчиняющийся предписаниям ст. 34 (ТК), как и временный перевод в связи с производственной необходимостью, является исключением из общего правила о возможности перевода только с согласия работника (ч. 2 ст. 30 ТК).

В ч. 1 ст. 34 ТК впервые за всю историю национального законодательства приведено официальное определение простоя, в соответствии с которым простоем признается временное (сроком не более 6 месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.)[13].

Как следует из определения простоя, его причины могут быть самые разнообразные: как производственные, так и экономические, субъективного либо объективного свойства, носящие локальный либо общий характер.

В ч. 1 ст. 34 ТК приведены лишь некоторые из причин, могущих вызвать простой.

В юридической литературе в качестве возможных причин простоя в конкретных производствах называются также: затоваривание продукцией в связи с ее невывозом потребителям; производственная авария; отсутствие топливно-энергетических ресурсов, необходимых для осуществления производственного процесса; задержка расчетов с потребителями за поставленную им продукцию; приостановка работ в связи с капитальным ремонтом и т.п.

Поскольку, как уже отмечалось выше, для квалификации простоя закон не требует, чтобы причины, его вызвавшие, были объективного свойства, простой может возникнуть по вине нанимателя, его работников, в том числе вследствие нарушения ими трудовой дисциплины (технологической, конструкторской, договорной, исполнительской). Простой, произошедший не по вине работников, является для последних вынужденным.

Простой может иметь место как на одном или нескольких рабочих местах (например, когда из-за грубого нарушения работником производственной дисциплины вышел из строя токарный автоматический станок), так и на отдельном участке, в цехе либо в целом по организации. В частности, выход из строя энергосистемы может вызвать простой всех подключенных к ней абонентов, не располагающих автономными источниками энергоснабжения. В юридической литературе отмечается, что в связи с отсутствием специальных норм о приостановке производства по причинам производственного, организационного или экономического характера в подобных ситуациях следует руководствоваться законодательством.

В отличие от перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК) при простое срок перевода работника определяется не точно установленным заранее календарным сроком (например, неделей, месяцем),а продолжительностью времени простоя[4,с.57].

При этом в силу предписаний ч. 2 ст. 34 ТК временный перевод работника на другую работу производится у нанимателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, на все время простоя (это может быть и два, и три, но не более шести месяцев), тогда как при переводе к другому нанимателю, но в той же местности - на срок до одного месяца. Следует также отметить, что поскольку законом количество переводов в связи с простоем в течение одного года не ограничено, переводы могут иметь место в отношении одного и того же работника всякий раз, как только возникает простой и необходимость перевода работника в связи с этим на другую работу. Не ограничивается и общая продолжительность суммарного времени переводов в течение года пределы, установленные законодателем, касаются только разовых переводов.

 Таким образом, на практике не исключаются ситуации, когда один и тот же работник может неоднократно переводиться нанимателем на другую работу в порядке норм ст. 34 ТК.

Основанием перевода конкретного работника на другую работу является акт о простое, докладная записка уполномоченного должностного лица нанимателя (начальника цеха, иного структурного подразделения).

В трудовую книжку работника запись о временном переводе его на другую работу в связи с простоем не вносится.

Следует также иметь в виду, что перевод работника на другую работу в связи с простоем не является обязанностью нанимателя. Закон предоставляет нанимателю возможность в случае простоя воспользоваться механизмом временного перевода работника на другую работу при условии соблюдения установленных законодательством требований к такому переводу[5,с.81].

Следует также помнить, что в соответствии со ст. 191 ТК при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема наниматель с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата вправе с согласия работника (работников), предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" (далее - Закон № 272) ч. 1 ст. 191 ТК изложена в новой редакции: при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением[10].

Поскольку перевод на другую работу в случае простоя в порядке ст. 34 ТК, как уже отмечалось, являет собой исключение из правила, т.е. не требует согласия работника на перевод, можно сделать вывод, что, как и в случае производственной необходимости, перевод работника на работу в другую местность либо к другому нанимателю на срок более одного месяца не может осуществляться без согласия работника.

 В отличие от временного перевода в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), при котором наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), перевод в случае простоя по правилам ст. 34 ТК должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника.

В связи с этим отметим следующие моменты.

Перевод работника в случае простоя не сопряжен для нанимателя с необходимостью соблюдения требования, чтобы работник переводился на другую работу в строгом соответствии с его трудовой функцией, обусловленной трудовым договором (например, токарь 6-го разряда - только токарем 6-го разряда). В силу предписаний ч. 2 ст. 34 ТК временный перевод должен производиться лишь с учетом профессии, специальности, квалификации и должности.

Требование законодателя учитывать при переводе работника его трудовую функцию вполне оправданно, поскольку только при таких подходах, исходя из возможной продолжительности простоя, можно минимизировать отрицательные последствия простоя. То есть, с одной стороны, не допустить потери работником своей квалификации, предоставить ему возможность получения заработка в полном объеме, с другой - обеспечить качественное выполнение производственных заданий, не допустить сбоев в производственном процессе, максимально задействовав имеющиеся мощности и рабочую силу. И в том, и в другом случае налицо обоюдная заинтересованность как работника, так и нанимателя.

В то же время буквальное толкование законодательной нормы исключает возможность перевода в порядке ст. 34 ТК квалифицированного работника на неквалифицированную работу, например, инженера-программиста на работу экспедитором или грузчиком. Это значит, что если наниматель располагает несколькими штатными единицами, на одну из которых он может перевести простаивающего работника, то, поскольку при переводе должна учитываться трудовая функция работника, наниматель должен перевести работника на работу, наиболее близкую к ранее занимаемой.

Несоблюдение указанного требования может привести к конфликтной ситуации. При этом закон будет на стороне работника, не давшего согласия на такой перевод, поскольку нанимателю разрешается переводить работника на другую работу без учета профессии, специальности, квалификации, должности только при наличии письменного согласия работника (ч. 1 и 2 ст. 30 ТК).

Очевидно также, что и при простое работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, даже при наличии на то его согласия, поскольку запрет на такой перевод предусмотрен императивной нормой закона (ч. 4 ст. 30 ТК)[5,с.82].

На практике широко распространены случаи, когда в связи с простоем работники переводятся на постоянную работу к другому нанимателю по согласованию между ними. В такой ситуации при наличии заявления работника, в котором содержится просьба уволить его в порядке перевода к другому нанимателю, согласования факта перевода между прежним и новым нанимателями (что, как правило, оформляется письмом нового нанимателя в адрес прежнего нанимателя) и достижения договоренности между прежним нанимателем и работником относительно даты прекращения трудовых отношений увольнение работника производится по п. 4 ст. 35 ТК. Между работником и новым нанимателем заключается новый трудовой договор.

В соответствии с действующей нормой п. 2 ст. 16 ТК гражданину, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, не может быть необоснованно отказано в заключении с ним трудового договора. Приведенное правило уточнено Законом № 272: гарантия трудоустройства приглашенного работника действует в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином[10].

Возникающие в данной ситуации споры разрешаются непосредственно в суде. В случае признания незаконным отказа в приеме гражданина на работу суд выносит решение об обязанности нанимателя заключить с ним трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не предусмотрено иное.

Нельзя также не обратить внимания на особенности регулирования оплаты труда работников, переведенных на другую работу в связи с простоем.

Согласно действующей редакции ч. 3 ст. 34 ТК при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе.

Если же при переводе на нижеоплачиваемую работу работник не выполняет нормы выработки, за ним сохраняется тарифная ставка (оклад) по прежней работе. Тарифная ставка (оклад) по прежней работе сохраняется за работником и в случае перевода его на повременную оплачиваемую работу.

В ст. 34 ТК обойдена вниманием ситуация, когда работник переведен на более высокооплачиваемую работу. В таком случае вполне логично было бы применить правило ст. 33 ТК, согласно которому оплата труда работника должна производиться по выполняемой работе. Если простаивающий работник переводится на работу, требующую различной квалификации, оправданным является применение нормы ст. 66 ТК, в соответствии с которой при выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации[5,с.83].

В то же время следует иметь в виду, что нормы ст. 34 ТК являются специальными, тогда как ст. 30 ТК - общими. А поскольку в итоге имеем два взаимоисключающих предписания: право нанимателя на перевод в случае простоя без согласия работника (ч. 2 ст. 30 ТК) и право работника отказаться от перевода (ч. 3 ст. 34 ТК), т.е. фактически не дать согласия на перевод, налицо юридическая коллизия между нормами одного и того же закона. Устраняется это через правило прерогативы специальной нормы, а также правило ч. 4 ст. 7 ТК, согласно которому в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

Представляется, что на данный момент рассматриваемую норму ТК в части отказа работнику от перевода можно применять, только когда и при переводе в случае простоя необходимо получить согласие работника (например, при переводе к другому нанимателю на срок более одного месяца, либо при переводе в другую местность у того же нанимателя, либо при переводе на другую работу без соблюдения требований учета профессии, специальности, квалификации, должности). Очевидно, что при отказе от перевода в такой ситуации работник вправе претендовать на получение гарантированных ему законом двух третей тарифной ставки (оклада).

Нельзя также отрицать и возможность толкования спорного предписания только применительно к вопросам оплаты, с учетом местоположения нормы, имея в виду, что работник вправе отказаться от перевода на другую нижеоплачиваемую работу и что в таком случае за ним сохраняется две трети тарифной ставки (оклада).

Необходимо отметить, что законодатель не обошел вниманием сложившуюся ситуацию. Законом № 272-З ч. 3 ст. 34 ТК изложена в новой редакции: при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

Таким образом, с 26 января 2008 г., т.е. со дня вступления Закона № 272-З в силу, вопросы оплаты труда работников, переведенных временно в связи с простоем на другую работу, получают однозначное решение, приближающееся к решению аналогичных вопросов в порядке ст. 33 ТК при временном переводе в связи с производственной необходимостью. Четко и конкретно решается вопрос, касающийся оплаты труда временно переведенных работников, не выполняющих нормы выработки[10].

Следует отметить, что в силу предписаний п. 7 ч. 1 ст. 53 ТК на работника возложена обязанность принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы, в том числе простоя, и немедленно сообщать о случившемся нанимателю.

Простой по вине работника оплате не подлежит (ч. 3 ст. 71 ТК).

В случае если наниматель не имеет возможности перевести работника в связи с вынужденным простоем на другую работу, работнику гарантируется оплата в размере не ниже двух третей тарифной ставки (оклада) (ч. 1 ст. 71 ТК).

Учет времени простоев осуществляется на основе соответствующих документов (листков о простое, накопительных ведомостей о простое и др.), позволяющих осуществлять точный учет потерь рабочего времени.

Очевидно, что помимо фиксации данных о простое наниматель обязан выявлять причины возникновения простоев и устанавливать их виновников, принимать все меры к устранению простоев и недопущению их в дальнейшем.

**3.2 Перевод в связи с производственной необходимостью**

Согласно ст. 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях. Допускается перевод в порядке производственной необходимости для замещения отсутствующего работника[13,ст.33].

Указанный перечень обстоятельств производственной необходимости является приблизительным. Он может быть расширен как самостоятельно нанимателем, так и коллективным договором, соглашением при одном условии (как и те, которые прямо перечислены в ТК): такие случаи должны быть исключительными для данного нанимателя.

Судебная практика к исключительным случаям относит экстраординарные, заранее не предвиденные ситуации, могущие повлечь очень существенные отрицательные последствия для нанимателя.

При наличии таких обстоятельств наниматель имеет право, но не обязан производить перевод в связи с производственной необходимостью[7,п.25].

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. Согласно ст. 33 ТК временный перевод в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

В связи с производственной необходимостью работник может быть переведен на любую работу, в том числе на менее квалифицированную.

Перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

Часть 5 ст. 33 ТК урегулировала вопросы оплаты труда при переводах в связи с производственной необходимостью. В частности, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

 При временном переводе сторонам нет необходимости перезаключать трудовой договор, когда изменяется одно или несколько его условий. Решение данного вопроса возможно путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору в двух экземплярах, где оговариваются новые условия трудового договора, а при временном переводе - и срок действия этих условий.

Запись в трудовую книжку не производится[2,п.31].

Таким образом, переводы в связи с производственной необходимостью и в случае простоя относятся к категории временных переводов, главной особенностью которых является возможность их осуществления без согласия работника, однако соблюдение определенных требований и процедур все же является обязательным в силу требований законодательства, суть и содержание которых были раскрыты выше.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

 Перевод – один из самых распространенных видов изменения трудового договора.

 Часть 1 ст. 30 ТК содержит три условия трудового договора, при изменении которых однозначно имеет место перевод:

* поручение работы по другой трудовой функции;
* изменение нанимателя;
* выполнение работы в другой местности.

 По сроку переводы делятся на постоянные и временные.

 Перевод допускается только с письменного согласия работника, кроме временного перевода в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), простоем (ст. 34 ТК) а также с согласия органа государственной службы занятости населения в отношении работников, обязанных возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении. Следует отметить, что данное изменение принято во исполнение Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 "О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях".

 Устное согласие правового значения сейчас не имеет и оно не будет учитываться при разрешении трудовых споров.

Согласие работника на перевод должно быть добровольным, а не данным под неправомерным давлением нанимателя (угрозой не обеспечивать необходимым объемом работ и т. д.).

Согласие работника на временный перевод закрепляется обычно посредством подачи личного заявления или согласительной надписи с подписью на приказе (распоряжении) о переводе.

Постоянные же переводы требуют заключения нового письменного трудового договора (например, при переводе к другому нанимателю) или внесения соответствующих изменений в действующий договор согласно ч. 4 ст. 19 ТК.

 При всех видах переводов запрещается производить перевод на работы, противопоказанные работникам по состоянию здоровья, а также работы, на которых законодательством запрещено применение труда отдельных категорий работников (в частности, женщин, несовершеннолетних - ст. 262, 274 ТК).

 При переводе работника на другую работу наниматель обязан:

- ознакомить его под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;

- также под роспись ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя;

- провести вводный инструктаж по охране труда.

 В случае незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении ему морального вреда (ст. 246 ТК).

 Таким образом, переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1.Грабар, Н.И. Составление документов персонифицированного учета при переводе/ Н.И. Грабар// Юрист.- 2008.- № 8.- с.93

2. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 09.03.1998 № 30 (с изм. и доп.): текст по состоянию на 24.04.2008 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.

3.Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.).- Минск: Амалфея, 2008.- 48 с.

4.Круглов, В.А. Трудовое право Республики Беларусь/ В.А. Круглов.- 3-е изд.,перераб. и доп.- Минск: Дикта, 2007.- 448с.

5.Коммисарова, Е.В. Перевод в связи с простоем/ Е.В. Коммисарова // Кадровая служба. - 2006.- № 6.- с.81-83.

6.Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих»(ОКРБ 006-96):утв. приказом Комитета по стандартизации, метрологии и сертификации Министерства образования и науки Респ. Беларусь от 30.12.1996 № 234 (с изм.и доп.): текст по состоянию на 01.02.2009// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.

7.О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2: в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26.06.2008г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. –– Минск, 2009.

8.Об административно-территориальном делении и порядке решения вопросов административно-территориального устройства Республики Беларусь: Закон Респ.Беларусь,05 мая 1998г.,№ 1369-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.06.2007г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. –– Минск, 2009.

9.О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь,26июля 1999г., № 29 (с изм.) от 28.05.2008// Эталон – Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. –– Минск, 2009.

10. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

11.Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками: утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999№ 1476 (с изм. от 10.12.2007)// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.

12.Положением о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование: утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702(с изм. и доп.) текст по состоянию на 21.06.2009// Эталон – Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. –– Минск, 2009.

13. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 16 марта 2009 г.- Минск: Амалфея, 2009.- 285 с.

14. Томашевский,К.Л. Временный перевод работников на период переоформления лицензии/ К.Л. Томашевский// Юрист.- 2009.- № 2.- с.93.

15.Типовые правила внутреннего трудового распорядка:утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 05.04.2000 № 46 (в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 07.12.2007 № 8/ 17850 от 03.01.2008)// Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.