**МВД РОССИИ**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Кафедра трудового права и** **права социального обеспечения.**

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По трудовому праву**

**Вариант № 4**

**Понятие и виды переводов на другую работу, перемещение, изменение существенных условий трудового договора**.

**Санкт - Петербург**

**2009**

План.

Введение.

1.Понятие перевода на другую работу.

1.1.Отличие перевода от перемещения на другую работу.

1.2.Изменение существенных условий трудового договора.

2.Виды переводов.

2.1.Постоянные переводы.

2.2.Временные переводы.

3.Правовые последствия незаконных переводов и перемещений на другую работу.

Заключение

Список использованной литературы.

**Введение.**

Конституция Российской Федерации, имеющая высшую юридическую силу и служащая юридической базой для всех отраслей права, устанавливает принципы и основные положения трудового законодательства. К ним относиться свобода выбора деятельности и сферы применения труда, право распоряжаться своими способностями к труду.

Реализовать эти права гражданин может путем заключения трудового договора[[1]](#footnote-1)1, при этом работник приобретает право на своевременную и в полном размере, выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него самого и его семьи. Все граждане России имеют равное право доступа к любым должностям в государственных органах в соответствии с профессией, и без какой – либо дискриминации.

В новых условиях демонополизации экономки, при многообразии форм собственности и правовом нигилизме, в первую очередь неизбежно возникли новые проблемы надзора, у руководителей коммерческих структур, за исполнением положения Трудового законодательства Российской Федерации. В связи с этим особенную важность приобрели, трудовые договоры и контракты, между работником и работодателем, где работнику предоставляется, документально зафиксированный, перечень условий его труда, на основании которого он может обжаловать решение о неправомерном увольнении или переводе на другую работу, в судебном порядке.

В соответствии со ст.67 Трудового Кодекса указано что, письменная форма, прежде всего, предотвращает возможности неправильного толкования содержания договора и позволяет избежать многих недоразумений при решении трудовых споров.[[2]](#footnote-2)1

Трудовой договор или контракт, является основополагающим смыслом, который предусмотрен законодательными нормами Трудового права.[[3]](#footnote-3)2

В соответствии со ст.81(«…Трудовой договор или контракт, может быть, расторгнут по инициативе работодателя...»[[4]](#footnote-4)3) Трудового Кодекса, где действия администрации в каждом случае ставит под сомнение правомерность той или иной работы и требует сравнения с описанием условий труда содержащихся в трудовом договоре, а в ст.60 Кодекса.[[5]](#footnote-5)4

Таким образом, трудовой договор является одним из центральных институтов трудового права России. Этот институт включает в себя нормы, касающееся приема на работу, изменения трудового договора и прекращения трудового договора.

**1.Понятие перевода на другую работу.**

Следует отметить, что с принятием Трудового кодекса законодателем предпринята попытка восполнить существовавший ранее в КЗоТ законодательный пробел — в части первой статьи 72 ТК РФ перевод на другую постоянную работу в той же организации определен как изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора.

Поскольку, как это было предусмотрено ранее в КЗоТ РФ, Трудовой кодекс фактически регламентирует вопросы изменения трудового договора лишь применительно к различным случаям перевода на другую работу, не случайно, переводу на другую работу, уделено столько внимания в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

В соответствии со ст.72 Трудового Кодекса:

«…..условия и порядок перевода работника на другую работу, а также изменение существенных условий труда….»[[6]](#footnote-6)1

Наиболее часто в современных условиях среди оснований перевода на другую работу, встречаются: реконструкция производства; модернизация или другое изменение технологии; перебои в снабжении; перевод предприятия в другую местность.

Закон прямо указал, на изменение существенных условий, когда перевод на другую работу без согласия сотрудника невозможен: места работы; характера работы; трудовой функции; оплаты его работы; режима работы; объема работы; степени вредности; льгот, за исключением предусмотренных в п.3 ст.72 и п.1Ст.74 Трудового Кодекса. Но если перевод произведен без согласия, а работник приступил при переводе добровольно к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако добровольное выполнение работником другой работы не освобождает администрацию от обязанности получить подтверждение от работника письменного согласия на перевод. О соблюдении письменной формы могут свидетельствовать, например, собственноручная надпись работника на приказе о переводе "согласен", заверенная его подписью, или его личное заявление с просьбой о переводе.

В тех случаях, когда переведенный на другую работу работник добровольно приступил к выполнению этой работы, но считает, что перевод осуществлен в нарушении данного трудового законодательства, он вправе обжаловать незаконный перевод в органах по рассмотрению трудовых споров.

Перевод на другую работу оформляется приказом (распоряжением) администрации, соответствующая запись вносится в трудовую книжку.

**1.1.Отличие перемещения от переводов работников.**

Перемещение на другую работу – это перевод, сделанный в пределах специальности, квалификации или должности и не противоречащий условиям трудового договора, и не требует согласия работника при перемещение на работу: в другое рабочее место на том же предприятии, учреждении или организации; в другое структурное подразделение в той же местности;

в поручение работы на другом механизме или агрегате.

Следовательно, перемещение на другую работу отличается от перевода следующей совокупностью признаков: «старой» и «новой» однородностью работы, поручаемой работнику; нахождение работника по месту «старой» и «новой» работы, в одной и той же структурной подчиненности; одна и та же административно - территориальная принадлежность места «старой» и «новой» работы.

Бывают случаи, когда перемещение, формально отвечающее перечисленным вышеуказанным признакам, может оказать существенное влияние на жизненные интересы личности. Так как перемещение работника может осуществляться администрацией только в том случае, если он не противопоказан по состоянию здоровья работника, кроме того, перемещение работника на условиях предусмотренных в п.3 ст.72 Трудового Кодекса, и не может вступать в противоречие с трудовым договором, если в нем было заранее оговорено конкретное рабочее место того или иного сотрудника. Следует отметить и такой важный правовой аспект отличия перемещения от перевода, как необязательность согласия работника на перемещение, в соответствии со п3 ст.72 Трудового Кодекса. Если в результате перемещения у работника уменьшается заработок по независящим от него причинам, то ему производится доплата до прежнего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

**1.2.Изменение существенных условий труда.**

Вначале судебной практике, а затем и в законе появилось указание, что вторым признаком перевода на другую работу является изменение существенных условий труда, имевшихся на прежней работе. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР установила, что:

«…перемещение работника, хотя бы по его специальности, должно рассматриваться как перевод на другую работу, если при этом существенно изменяются условия труда…»[[7]](#footnote-7)1

Еще до принятия Основ трудового законодательства 1970 года судебная практика определила круг условий труда, признаваемых существенными:

- размер и система заработной платы;

- степень сложности и тяжести работы;

- режим и порядок работы;

- право на сокращенный рабочий день или на дополнительный отпуск;

Основы законодательства о труде не содержали понятия или признаков существенных условий труда. В ранее действующем КЗоТ РСФСР ч. 3 ст. 25 КЗоТ - изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. В ст. 25 дается примерный перечень таких условий: изменение размера заработной платы, объема льгот, режима работы, совмещение профессий и должностей, установление или отмена неполного рабочего времени. Трудовым договором (контрактом) могут быть определены и другие условия. По общему правилу, отступление от таких условий квалифицируется как перевод на другую работу и, следовательно, требует письменного согласия работника[[8]](#footnote-8)2.

В то же время, чтобы облегчить работодателям расстановку работников в случаях, когда изменение существенных условий труда происходит в связи с изменениями в организации производства и труда, в ч. 3 ст. 25 КЗоТ предусмотрен несколько иной порядок согласования таких условий в подобных случаях: об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. За это время он может, как дать согласие на работу в новых условиях, так и отказаться от дальнейшей работы. Как разъяснил Пленум Верховного Суда своем в постановлении: «…при разрешении споров о признании незаконными изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности, необходимо учитывать, условия», которые исходят в соответствии со ст.50 Гражданского Процессуального Кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить подтверждающие доказательства изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства…»[[9]](#footnote-9)1

В соответствии с пунктом 14 Постановления Пленума Верховного Суда:

«…..при отсутствии таких доказательств изменение существенных условий труда нельзя признать законным…»

В ст.73 нового Трудового Кодекса говориться: «…по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции…»[[10]](#footnote-10)1

О предстоящем изменении существенных условий труда, а также причинах, вызвавших необходимость, работодатель обязан в письменной форме уведомить работника не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

«…При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 Трудового Кодекса…»[[11]](#footnote-11)1.

Представляется, что правоприменителю целесообразно исходить из того, под существенными условиями труда понимаются все оговоренные непосредственно сторонами трудового договора условия (как необходимые, так и факультативные), а также и изменения одной из сторон договора производных условий, установленных законодательством на день заключения трудового договора. Изменение последних (производных) условий труда возможно законодателем, тогда это не требует согласия сторон трудового договора. Стороны могут их изменять по соглашению лишь в сторону их улучшения.

Изменением содержания трудового договора, является изменение его существенных условий, которое характеризует уже другую работу по сравнению с оговоренной трудовым договором.

**2. Виды переводов на другую работу.**

По действующему законодательству все переводы на другую работу по их сроку разделяются на временные и постоянные.

**2.1Временные переводы.**

Временные переводы на другую работу представляют собой наиболее обширную группу переводов, поэтому начнем с них. Сюда относятся большинство переводов срочного характера с согласия работника, а также переводы, при которых согласие работника не требуется (переводы по производственной необходимости).

Временный перевод – это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу, и оно сохраняет за работником его постоянную работу.

Все временные переводы классифицируются в зависимости от причин перевода, которые отличны друг от друга сроком и порядком перевода, на следующие виды:

по производственной необходимости;

из-за простоя (эти два вида временных переводов обязательны для работника); перевод женщин в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью или наличием ребенка в возрасте до полутора лет; по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению; по просьбе военкомата для прохождения учебных сборов;

Три последних вида временных переводов обязательны для администрации. Временный перевод по любой другой причине может быть лишь по соглашению сторон.

Рассмотрим условия и порядок временных переводов по каждому из указанных видов.

Надо заметить, еще КЗоТ 1922 года (ст.37-1)[[12]](#footnote-12)1 было предусмотрено, что в случае производственной необходимости (в частности, в случаях простоя) администрация государственных, кооперативных и общественных учреждений, предприятий и хозяйств в праве переводить работников на срок до одного месяца (а в случае простоя – на все время простоя) на другую работу в том же, или другом учреждении, предприятии или хозяйстве в той же местности.

Таким образом, мы видим, что закон не делал существенной разницы между производственной необходимостью и простоем (за исключением сроков этих переводов), не определял случай производственной необходимости.

В ныне действующей статье 74 ТК предусматривается временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. В подобной ситуации администрация предприятия, организации или учреждения имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в организации или учреждения либо на другое место работы, но в пределах той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой временный перевод допускается в случае: предотвращения или ликвидации стихийного бедствия; производственной аварии или немедленного устранения ее последствий; предотвращения несчастных случаев, простоев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

замещения отсутствующего работника; других исключительных случаев.

Продолжительность временного перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Под производственной необходимостью понимается наступление исключительных, неординарных обстоятельств, которые нельзя предусмотреть заранее, и которые являются для предприятия форс-мажорными обстоятельствами.

Перечень подобных случаев приведен выше, а содержание их подчеркивает исключительность обстоятельств, дающих право администрации осуществлять перевод работников на другую временную работу в связи с производственной необходимостью. Поскольку данный перечень в соответствии со Ст.74 Трудового Кодекса, не является исчерпывающим, работодатели на практике нередко пытаются расширительно толковать понятие производственной необходимости. Администрация предприятия, организации или учреждения необходимо учитывать, что такое толкование допускается, только тогда когда у работодателя нет возможности иным путем предотвратить или ликвидировать стихийное бедствие, предотвратить несчастный случай, гибель или порчу государственного или общественного имущества.

Временный перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью будет считаться незаконным, если причины, вызвавшие его, не будут содержать исключительного характера и острой необходимости в подобных действиях администрации.

Таким образом, законодательство предоставляет право работодателю, при возникновении производственной необходимости для предприятия, организации или учреждения переводить работника на временную работу, которая не обусловлена трудовым договором, на срок до одного месяца, и если перевод оформлен соответствующим образом, он является для работника обязательным, а отказ от выполнения работы при переводе признается нарушением трудовой дисциплины, в соответствии с п.12 Постановления Пленума Верховного Суда: «…..невыход работника на работу в подобных обстоятельствах является прогулом…..»[[13]](#footnote-13)1

Не допускается перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости, если он противопоказан ему по состоянию здоровья. Поскольку при рассмотрении споров по данному вопросу орган по рассмотрению трудовых споров обязан проверить причины отказа работника, который не согласен с решением администрации о временном переводе на другую работу, должен иметь подтверждающие документы, что перевод противопоказан ему по состоянию здоровья или другие доказательства невозможности выполнения трудовых обязанностей на новом месте работы.

Частным случаем временного перевода на другую работу по производственной необходимости ч.2 ст.74 ТК РФ рассматривает временное заместительство. Согласно п.12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22 декабря 1992 года, предусмотренный ч.2 ст.26 КЗоТ РФ (ст.74 ТК РФ) временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника может иметь место в случаях, когда отсутствие работника сопряжено с его болезнью, нахождением в отпуске, в командировке. Согласия работника в данном случае не требуется.

Временное замещение – это исполнение трудовой обязанности по должности, временно отсутствующего работника. Закон его относит к переводу по производственной необходимости в соответствии со ст. 74 Трудового Кодекса.

В правоприменительной практике часто возникают вопросы, связанные с замещением временно отсутствующего работника. Прежде всего, следует отметить, что такое замещение по вакантной должности не допускается[[14]](#footnote-14)1. При этом заместительство может быть осуществлено в двух формах: с освобождением и без освобождения замещающего работника от его основной работы.

Оплата труда работников, переведенных временно на другую работу в связи с производственной необходимостью, производится по выполняемой работе, начиная с первого дня перевода, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Данные гарантии по сохранению среднего заработка работника, переведенного временно на другую работу в связи с производственной необходимостью и без его согласия, действуют в течение всего срока перевода. Это правило остается в силе и в том случае, когда сроки перевода превышают установленные законодательством: 1 месяц непрерывно для работников, переведенных в связи с производственной необходимостью; 1 месяц суммарно в течение года при переводе для замещения отсутствующего работника.

Случаи временного перевода на другую работу в связи с простоем определяются в соответствии со ст.74 Трудового Кодекса: «…..в случае простоя работники переводятся, с учетом их специальности и квалификации, временно на другую работу на том же предприятии, в организации или учреждении на все время простоя, либо на другие предприятия, организации или учреждения, но в той же местности на срок до одного месяца…»

При временном переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя, за выполняющими нормы выработки работниками, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная сетка (оклад).

Под простоем следует понимать - временную приостановку работы не по вине работника. Чаще всего причины простои носят производственный или организационно - технический характер (выход из строя станков или оборудования, отсутствие комплектующих изделий), реже причины носят форс -мажорный характер (результат стихийных бедствий). Поскольку действующее законодательство, а также локальные нормативные акты (коллективный договор, трудовой договор или контракт), обязывают администрацию предприятия, организации или учреждения, предоставлять сотруднику работу в соответствии с заключенным с ним трудовым договором или контрактом, на основании ст.74 Трудового Кодекса, работодателю предоставлено право производить временный перевод работника на другую работу в случае вынужденного простоя не по его вине на срок до одного месяца, при этом подобный перевод может осуществляться неоднократно в течение года, если коллективный или трудовой договор не содержит ограничений по данному переводу. Поскольку в данном случае согласие работника на его перевод временно на другую работу не требуется, то работник обязан приступить к работе на новом рабочем месте с первого дня перевода. Отказ от выполнения трудовых обязанностей при временном переводе работника по причине простоя считается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу квалифицируется как прогул. Основанием отказа для выполнения трудовых обязанностей по месту перевода, может служить состояние здоровья работника или другие уважительные причины. В том случае, когда администрация предприятия, организации или учреждения считает причину отказа несостоятельной, правомерность такого отказа по уважительным причинам рассматривается соответствующим органом предприятия или судом.

Гарантии по сохранению среднего заработка при временном переводе по причине простоя распространяются на все категории работников вне зависимости от их квалификации или занимаемой должности. Если работник поставил в известность, администрацию предприятия, своего непосредственного руководителя или других должностных лиц, о начале простоя не по его вине, и не был переведен на другую работу, то все время простоя оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику должностного оклада, а время простоя по вине работника не оплачивается. Дополнительные гарантии по сохранению заработной платы при возникновении простоя могут быть учтены в коллективном договоре или непосредственно в трудовом договоре.

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы. Однако данное правило не должно применяться к случаям, когда такой перевод осуществляется с согласия работника или по его просьбе, поскольку в соответствии со ст.74 Трудового Кодекса, допускается любой временный перевод на другую работу с согласия работника, исключение составляют случаи перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В законодательстве отсутствует понятие «неквалифицированные работы». На практике под неквалифицированными работами понимается – выполнение таких работ, которые не требует специального образования или подготовки. Применительно к квалифицированным рабочим относится тот, кто имеет III разряд и выше.

Временный перевод по просьбе военкомата – это перевод по инициативе третьего лица. Он возможен в целях обеспечения военной подготовки без отрыва от производства на период подготовки, при этом на все время перевода за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, из средств Министерства обороны РФ.

Если временный перевод производится в связи с трудовым увечьем, происшедшим по вине организации, то за работником сохраняется прежний средний заработок за все время перевода.

Отдельная статья №254 в Трудовом Кодексе, посвящена:

«…….переводу на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет….». В целях охраны материнства и детства, женщины не должны подвергаться воздействию неблагоприятных производственных факторов во время всего периода беременности, и по этому ТК РФ обязывает администрацию предприятия предоставить беременной женщине более легкую работу, исключающую такое воздействие. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине новой работы, в соответствии с Частью 2 ст.254 Трудового Кодекса: «….она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие отсрочки перевода рабочие дни…..»[[15]](#footnote-15)1

Кроме того, забота о беременных женщинах и женщинах имеющих детей в возрасте до полутора лет, выражается в сохранении и за теми, и за другими целого ряда льгот по прежней должности во время работы по переводу. В случае если постоянная работа женщины проходила на «вредном» предприятии, женщина сохраняет право на получение дополнительного отпуска по вредности условий труда и на новой работе.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы. В противном случае это квалифицируется как явно незаконный перевод.

Подводя итог рассмотрению правового регулирования временных переводов на другую работу, необходимо отметить, что значение их проявляется в ситуациях изменения каких – либо производственных факторов, либо обстоятельств личного плана, во всех случаях они служат возможностью оперативного учета интересов как организации, так и работника.

**2.2.Постоянные переводы.**

При переводе на другую постоянную работу условия договора (трудовая функция или место работы, оплата) изменяются окончательно, а не временно, другая работа предоставляется на неопределенный срок, а прежняя не сохраняется.

Такие постоянные переводы в свою очередь могут быть трех видов:

в той же организации на другую работу; в другую организацию, хотя бы по той же специальности, квалификации и должности (при этом за работником сохраняется непрерывный стаж и стаж для надбавок за выслугу лет); в другую местность хотя бы и с той же организацией.

Перевод на постоянную работу в другую местность означает:

перевод в другую местность вместе с организацией; перевод на работу в филиал или представительство; перевод в другую организацию в другой местности. Под другой местностью принято понимать – это местность за пределами административно - территориальных границ соответствующего населенного пункта. Перевод на постоянную работу из одного населенного пункта в другой, даже в пределах одного административного района, рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами.

Отказ работника от перевода на постоянную работу в другую местность вместе с организацией является основанием для прекращения с ним трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК), но отказ от перевода в филиал или представительство не может являться основанием для расторжения договора с работником, если сама организация в другую местность не переезжает.

Перевод на постоянную работу в другую организацию в другой местности возможен только по инициативе или согласия работника и по предварительному согласованию с руководителем организации.

Если при заключении трудового договора было обусловлено, что работник будет выполнять свои трудовые обязанности на объектах, расположенных в различных местностях, направление его в другую местность для выполнения таких обязанностей не может рассматриваться как перевод в другую местность.

При переводе работника на постоянную работу в другую местность, выплачиваются соответствующие компенсации: стоимость проезда самого работника и членов его семьи; суточные за время нахождения в пути;

единовременное пособие.

Перевод на постоянную другую работу в той же организации возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от администрации, так и от самого работника (в связи с повышением квалификации работника), а также от медицинских органов (в связи с болезнью работника).

В ряде случаев у администрации возникает обязанность в соответствии с медицинским заключением перевести, временно или без ограничения срока, работника по состоянию здоровья на другую более легкую работу. Работник своим лечащим врачом направляется, во Врачебную Консультационную Комиссию (ВКК) которая выдает медицинское заключение: «О направления работника на более легкую работу». В зависимости от характера заболевания работника, ВКК может выдать «временное» или «постоянное» предписание о переводе, в соответствии с которым администрация обязана предоставить подходящую по состоянию здоровья работу. Но следует отметить, что подобный перевод возможен только с согласия самого работника, но оставляет возможность администрации в случае отказа работника от перевода, уволить его как несоответствующего выполняемой работе по состоянию здоровья (п.8 ст.77 ТК).

При сокращении штата, администрация обязана предложить работникам по мере возможности работа в той же организации и соответствующая роду деятельности переводимых работников, а так же и другую имеющуюся в организации работу работнику, признанному по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности.

В случае признания работника не соответствующим с занимаемой должностью, работодатель вправе перевести его на другую должность, если имеется согласие работника, только в пределах двухмесячного срока со дня проведения аттестации. По истечении указанного срока перевод по результатам аттестации не допускается.

Перевод в другую организацию на постоянную работу осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций.

Под другой организацией понимается – это любая другая организация, зарегистрированная в качестве юридического лица в установленном законом порядке, имеющего свое наименование и почтовый адрес.

Перевод на постоянную работу в другую организацию влечет за собой изменение одной стороны трудового договора, поэтому он рассматривается законодательством как самостоятельное основание прекращения ранее заключенного договора (п. 5 ст. 77 ТК) и в то же время как основание для заключения нового договора. Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора. В трудовой книжке работника, переведенного на постоянную работу в другую организацию, производится соответствующие записи об увольнении и о приеме на работу в порядке перевода.

**Заключение.**

Институт перевода на другую работу в трудовом праве имеет важное значение, как для государства, так и для субъектов трудового договора – работодателя, с одной стороны, а работника – с другой. С помощью переводов вносятся необходимые коррективы в существующую расстановку кадров.

Значение перевода на другую работу многообразно, поскольку он является:

средством перераспределения рабочей силы как внутри предприятия, так и между предприятиями, районами страны в целях более целесообразного ее использования; средством воспитания путем поощрения (когда работники выдвигаются на более высокую должность, более квалифицированную работу) или наказания (когда перевод для некоторых работников, например государственных служащих, применяется в качестве дисциплинарного взыскания в интересах укрепления дисциплины труда); средством охраны труда (когда это требуется по состоянию здоровья, беременности, при кормлении грудью или при наличии ребенка в возрасте до полутора лет); основанием прекращения трудового договора (п. 5,6,7,8,9 ст. 77 ТК РФ) гарантией права на труд – трудоустройством (путем перевода лица, подлежащего увольнению по инициативе администрации без вины в этом работника).

Законодательство о переводах на другую работу способствует правильному и целесообразному распределению и использованию трудовых ресурсов, борьбе с текучестью рабочей силы, экономии рабочего времени, когда трудоустраивается путем перевода работник, подлежащий увольнению не по его вине.

**Задачи.**

**Задача 1:**

Леонтьев, состоящий на учёте в службе занятости, в течение четырёх месяцев дважды отказался от предложенных ему вариантов подходящей работы. Служба занятости приостановила ему выплату пособия на три месяца.

Оцените правомерность действий службы занятости.

Засчитывается ли период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, в общий период выплаты пособия по безработице ?

**Ответ**: - Статья 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ» даёт исчерпывающий ответ на задачу.

 Статья 35. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

  1. Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости.

  2. Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

  признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в статье 2 настоящего Закона;

  прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

  длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;

  переезда безработного в другую местность;

  попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

  осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;

  назначения пенсии, предусмотренной пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо назначения трудовой пенсии по старости, в том числе досрочного назначения трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

  отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);

  смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

  3. Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

  отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

  отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором пункта 1 статьи 29 настоящего Закона);

  явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством Российской Федерации;

  увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

  нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

  самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

  Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

**Задача 2:**

Токарь Архипов, выйдя на работу, обнаружил, что необходимые ему для работы заготовки на складе цеха отсутствуют. Он сообщил об этом мастеру, и пока тот в течение часа связывался с центральным складом и обеспечивал доставку заготовок в цех, находился в комнате для отдыха и смотрел телевизор. Когда заготовки были доставлены, Архипов вышел на рабочее место и ещё в течение часа настраивал станок и подбирал нужные инструменты, хотя, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, должен был сделать это в конце предыдущей смены. В результате в этот день первые два часа работы ему оплачены не были.

Правильно ли был решён вопрос об оплате Архипову указанного времени?

**Ответ**:- Согласно ст. 157 ТК РФ простой по вине работника не оплачивается. Если простой возник по причинам, не зависящим от воли работодателя и работника, оплата производится в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В случае простоя по вине работодателя размер оплаты определяется исходя из 2/3 средней заработной платы работника**.**

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простой — это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

При простое по вине работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, делающим продолжение выполнения работником трудовой функции невозможным, условием оплаты является письменное предупреждение работником непосредственного руководителя, иного представителя работодателя. В некоторых случаях (например, при поломке оборудования) условие о предупреждении следует признать целесообразным, но когда простой вызван виновными действиями работодателя, обязанность работника письменно предупредить его об этом необоснованна.

В ст. 157 ТК РФ указаны правила оплаты простоя, при этом выделяют простой по вине работодателя, по вине работника и по причинам, не зависящим от работника и работодателя. То есть в каждом случае размер оплаты времени простоя зависит от того, кто в нем виновен.

Однако на практике разграничить вину работодателя или третьих лиц при оплате простоя весьма непросто.

Очевидно, что при определении размера заработной платы работника за данный период работодатель будет считать эти обстоятельства не зависящими от себя. Доказать же обратное работник Архипов, скорее всего, не сможет, поэтому недополучит существенную часть заработной платы.

Следует отметить, что правовая природа выплат при простое неоднозначна**.** Специалисты в области труда характеризуют эти выплаты и как компенсационные, и как гарантийные. В юридической литературе отмечается, что оплата простоя является одним из видов гарантийных выплат. Это справедливо, поскольку простой является частью рабочего времени.

Исходя из определения понятия компенсации, данного в ст. 164 ТК РФ, можно сделать вывод, что оплата простоя работника по вине работодателя относится не к компенсации, а к расходам работодателя.

Статьей 234 ТК РФ определена обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

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;

— отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

— задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения;

— других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что лишения зароботной платы за 2 часа не обоснованно

**Список используемой литературы:**

1.Конституция РФ от 12.12.1993 г. Комментарий (под ред. Л.А.Окунькова). Изд. 2-е, доп. и перераб.— М.: Издательство БЕК, 1996.

2.Трудовой кодекс РФ (принят ГД 21.12.2001 г., одобрен СФ 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г.

3.Трудовое законодательство 1997-2000 гг. «Сборник федеральных законов и иных нормативно-правовых актов», с комментариями проф. Ю.П.Орловского. Москва. 2000 г.

4.Гражданский кодекс РФ от 21.10.1994 г. Комментарий. Москва. 2006 г.

5.Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. Москва. 2008 г.

6.Трудовое право России. Учебник Санкт-Петербургского университета. А.С.Пашков. 1999 г.

8.Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Прием, перевод и увольнение работников. Москва. 1997 г.

9.Юридический справочник работодателя. В.М.Пустозерова. Москва. 2000 г.

10Трудовое право. Гленко Е.Н., Ковалев В.И. Вопросы и ответы. Москва. 2000 г.

11.В.В. Пиляева. «Трудовой Кодекс РФ в схемах и определениях» от 2002 года.

Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 8.12.1995 г. Москва. 1996 г.

12.Постановление Пленума Верховного суда РФ от 22.12.92 г. № 16 (в ред. От 21.11.2000 г.) «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».

13Постановление Пленума Верховного суда РФ от 21.12.93 г. (в ред. От 25.05.2000 г.) «О рассмотрении судами дел на неправомерные действия, нарушающие прав и свободы граждан».

1. 1 В.В. Пиляева. «Трудовой Кодекс РФ в схемах и определениях» от 2002 года. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 Ст. 67 «Форма трудового договора» Трудовой Кодекс РФ (принят Гос. Думой 21.12.2001г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г. [↑](#footnote-ref-2)
3. 2 В.В. Пиляева. «Трудовой Кодекс РФ в схемах и определениях» от 2002 года. [↑](#footnote-ref-3)
4. 3 Ст. 81 «Расторжение трудового договора по инциативе работодателя» Трудовой Кодекс РФ [↑](#footnote-ref-4)
5. 4 Ст. 60«Запрещение требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором» Трудовой Кодекс РФ [↑](#footnote-ref-5)
6. 1 Ст. 72 «Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят Государственной Думой 21.12.2001г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1 Бюллетень Верховного Суда СССР. 1988 год, №5, с. 19 [↑](#footnote-ref-7)
8. 2 п.12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. 1 Постановление «Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 22.12.1992 г. (в ред. от 21 ноября 2000 г.) [↑](#footnote-ref-9)
10. 1 п.1 и п.4 ст. 73 «Трудовой кодекс Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-10)
11. [↑](#footnote-ref-11)
12. 1 Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и КЗоТ РСФСР под общ. Редакцией И.Т. Голякова, Москва, 2007 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22.12.1992 г. (в ред. от 15.01.98г.) [↑](#footnote-ref-13)
14. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22.12.1992 г. (в ред. от 15.01.98г.) [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Часть 2 ст.254 «Трудовой кодекс Российской Федерации» (принят Государственной Думой 21.12.2001г., одобрен Советом Федерации 26.12.2001 г.) Москва. 2002 г. [↑](#footnote-ref-15)