



О. П. Гутовец, главный государственный инспектор труда отдела по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде Минского городского управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

## ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Ч**асто при проверке организаций, а также при рассмотрении письменных обращений граждан, приходится сталкиваться с ситуациями, когда наниматель путает понятия «перевод» и «перемещение», а также «изменения существенных условий труда». Данная ошибка приводит к нарушению прав работника, а для нанимателя влечет применение в отношении его штрафных санкций.

В соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Республики Беларусь, **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.

Особенностью данной статьи является то, что перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением временного перевода в связи с производственной необходимостью, а также временного перевода в случае простоя.

В связи с внесением изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — кодекс), которые вступают в силу 26.01.2008 г., данная статья дополнена положением о том, что работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой

телем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Стоит отметить, что при перемещении письменного согласия работника не требуется.

Нарушения законодательства о труде при применении статьи 31 происходят из-за того, что как наниматели, так и работники не разделяют понятий «рабочее место» и «место работы». Так, **рабочим местом** является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. **Местом работы** признается организация либо индивидуальный предприниматель (в случае с домашними работниками нанимателем является физическое лицо).

Например, при приеме на работу сторожа в строительную организацию в трудовом договоре не определено, на каком объекте будет работать работник. При таких обстоятельствах поручение сторожу работы на разных объектах в пределах одной территориальной единицы (например, города) будет перемещением и не требует согласия работника. В данном примере место работы — это строительная организация, а рабочее место — конкретный строительный объект.

Поручение работы в другом обособленном подразделении