**КАКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СЧИТАЮТСЯ СУЩЕСТВЕННЫМИ И КАК МОЖНО ИХ ИЗМЕНИТЬ?**

В соответствии с требованиями ч.2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция работника;

- условия оплаты труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия труда на рабочем месте;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Данные условия являются существенными условиями трудового договора.

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Внесение изменений и дополнений в трудовой договор (в частности, изменение трудовой функции, условий оплаты труда, срока трудового договора) оформляется в письменном виде отдельным соглашением, которое подписывается обеими сторонами трудового договора и является его неотъемлемой частью. Как правило, в данном соглашении излагаются в новой редакции конкретные пункты, положения трудового договора, претерпевшие изменения.

Работодатель не вправе отказать работнику в изменении существенных условии труда в случае:

- когда женщина представит медицинское заключение и заявление о переводе на "легкий" труд в связи с беременностью (ч. 1 ст. 254 ТК РФ);

- когда с просьбой установить неполное рабочее время обратится беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иное лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери, а также лицо, ухаживающее за больным членом семьи в соответствии с медзаключением.