**Правила внесения изменения в трудовой договор об условиях и характере работы.**

Согласно требованиям ст. 57 ТК РФ трудовой договор должен содержать указание на характер работы, если это влияет на объем и реализацию прав и обязанностей работника и работодателя. Изменение условия о характере работы возможно только по соглашению сторон.

Однако бывают исключения. Например, в соответствии со ст. 166 ТК РФ служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. На период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, за работником сохраняется средний заработок за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Работнику возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные). При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Статьей 168.1 ТК РФ установлено, что работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает только связанные со служебными поездками расходы (суточные).

Размеры и порядок возмещения расходов на служебные поездки вышеуказанных работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут быть также предусмотрены трудовым договором. Таким образом, средний заработок за работниками, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, не сохраняется.

Если работодателем не утвержден перечень должностей работников, работа которых осуществляется в пути (или имеет разъездной характер), трудовой договор с работником не содержит указаний на характер работы, хотя из смысла должностных обязанностей работника следует, что свою трудовую функцию работник выполняет в пути, то при направлении работника в поездку вне места нахождения организации работодатель вынужден оформлять документы на командировку и выплачивать работнику средний заработок за все время нахождения его в командировке.

За нарушение условий трудового договора установлена административная ответственность, предусмотренная ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, влекущая предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.