



**ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**

С использованием гранта
Президента Российской Федерации



ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ - ОПРЕДЕЛЯЕМ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН



Вместо вступления

Проблема изменения трудового договора всегда была и будет актуальной в связи с тем, что она обусловлена объективной реальностью и существенным образом затрагивает права и законные интересы, как работника, так и работодателя. С одной стороны, трудовое законодательство об изменении трудового договора устанавливает сторонам правовые гарантии в стабильности условий заключенного ими трудового договора. С другой стороны, оно позволяет обеспечивать нормальную деятельность работодателей как хозяйствующих субъектов, принимая во внимание интересы производства.

Но, как правило, правовая защита интересов при изменении положений трудового договора в большинстве случаев необходима именно работнику, который зачастую находится в значительно более слабом и юридически уязвимом положении по сравнению с работодателем.

Изменение условий трудового договора достаточно часто применяется работодателем в неблагоприятных экономических условиях. Как правило, речь идет и об изменении режима работы (например, о введении неполного рабочего времени), и об изменении системы оплаты труда и конкретно размеров заработной платы в целях так называемой «оптимизации» работы и производственного процесса и т. д. Если работник не против предлагаемых нововведений, всё решается простым подписанием соответствующего дополнительного соглашения к трудовому договору, но работник может не согласиться на интересующие работодателя изменения. Вправе ли тогда работодатель изменить условия трудового договора в одностороннем порядке (без согласия работника)? Любые ли условия можно изменить таким образом? Может ли ухудшение экономической ситуации служить «оправданием» для работодателя в таких действиях?

В подобных ситуациях очень востребована активная деятельность профсоюзных организаций, которые могут надлежащим образом предотвратить нарушение или своевременно выступить в защиту прав работников, тем самым обеспечив интересы рядового работника, не создав ему угрозы незаконного увольнения. Зачастую опасения потерять работу и лишиться основного источника дохода вынуждают работников терпеть ограничения или нарушения прав и не обращаться за защитой своих прав, чем и пользуются работодатели. Задача профсоюза – не допустить такого развития событий и принять своевременные действенные меры. Своевременность защиты предполагает использование необходимых правозащитных механизмов и знания действующего законодательства.

В настоящем учебно-методическом пособии в доступной и наглядной форме раскрываются правовые и организационные основы изменения условий трудового договора по инициативе работодателя. Мы постарались уделить особое внимание правам работника и методам их защиты, условиям, при которых изменение трудового договора будет законным, а также процедуре, которую обязательно должен соблюдать работодатель.

Надеемся, что материалы пособия будут полезны в практической деятельности по защите прав и интересов членов профсоюзов в случаях возникновения трудовых споров и конфликтов при изменении трудовых договоров, в том числе при проведении проверок соблюдения трудового законодательства по этим вопросам.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Основные термины (понятия) и нормы законодательства	3
<i>Термины (таблица).....</i>	<i>3</i>
2. Перевод работника на другую должность по инициативе работодателя.....	4
<i>Можно ли перевести работника без его согласия.....</i>	<i>5</i>
<i>Право работника на отказ от перевода.....</i>	<i>6</i>
3. Изменение трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.....	6
<i>Что такое организационные или технологические изменения.....</i>	<i>7</i>
<i>Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке статьи 74 ТК РФ (схема)</i>	<i>10</i>
<i>Введение режима неполного рабочего времени.....</i>	<i>11</i>
<i>Порядок учета мнения профсоюза при введении режима неполного рабочего времени (схема).....</i>	<i>12</i>
<i>Последствия введения режима неполного рабочего времени для работников.....</i>	<i>13</i>
<i>Если работник не согласен с введением режима неполного рабочего времени.....</i>	<i>13</i>
<i>Последствия неправильного применения положений статьи 74 ТК РФ для работодателя</i>	<i>13</i>

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ (ПОНЯТИЯ) И НОРМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

- Согласно статье 2 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации является обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора.
- Ст. 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- Ст. 379 ТК РФ дает работнику право в целях самозащиты трудовых прав отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме.
- Изменению трудового договора посвящена глава 12 ТК РФ.
- Статьей 72 ТК РФ в качестве общего правила установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, **допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.** Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- Случаи, предусмотренные ТК РФ, при которых допускается изменение трудового договора без согласия работника (**перечень исчерпывающий**):
 - 1) временный перевод на другую работу (ч. 2, 3 ст.72-2 ТК РФ),
 - 2) изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Термин (понятие)	
Трудовой договор (ст. 56 ТК РФ)	Это соглашение между работодателем и работником (заключенное в письменной форме), в соответствии с которым работодатель обязуется: 1) предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; 2) обеспечить условия труда; 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, работник обязуется: 1) лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию; 2) соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.
Дополнительное соглашение	Это соглашение об изменении сторонами определенных условий трудового договора, отраженных в основном документе.
Трудовая функция (ч. 1 ст. 57 ТК РФ)	Это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации (например: «Работнику поручается выполнение работы в должности...») или конкретный вид поручаемой работнику работы (например: «Работнику поручается выполнение...»).

Условия труда (ст. 209 ТК РФ)	Это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
Условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ)	Это его содержание. Закон определяет обязательные условия трудового договора, которые должны быть в него включены и по которым работник и работодатель обязательно должны договориться: 1) место работы; 2) трудовая функция; 3) дата начала работы (в срочном договоре указывается также дата окончания); 4) условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); 5) режим рабочего времени и времени отдыха; 6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; 7) характер работы (подвижной, разъездной и т. п.); 8) условия труда на рабочем месте; 9) условие об обязательном социальном страховании работника.
Перевод на другую работу (ст. 71.1 ТК РФ)	Это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре): 1) при продолжении работы у того же работодателя, 2) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. <i>* Перевод на другую работу допускается <u>только с письменного согласия работника</u>, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ</i>

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Перевод на другую работу по инициативе работодателя – это изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Согласно статье 72.1 ТК РФ перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается с письменного согласия сотрудника. Работодатель не может заставить работника перевестись на другую постоянную работу, как бы ему этого ни хотелось. Соглашаться или не соглашаться на такой перевод – право работника.

ЗАПРЕЩАЕТСЯ при любых обстоятельствах **переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.**

Статья 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Из буквального толкования этой нормы следует, что определенная работа, которая изначально не была включена в трудовой договор конкретного работника,

может быть им выполнена, по общему правилу, только при условии, что будет внесено изменение в содержание трудового договора в виде дополнения к нему (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Если работник не выполнит приказ работодателя об исполнении трудовой функции, не обусловленной трудовым договором, то работодатель не имеет права привлечь его за этот отказ к дисциплинарной ответственности.

Необходимо помнить, что согласно статье 72.1 ТК РФ при получении согласия работник должен быть ознакомлен под роспись с должностной инструкцией и другими документами, в соответствии с должностью, на которую ему был предложен перевод. После ознакомления работника с документами составляется соглашение об изменении условий трудового договора.

При переводе не устанавливается испытательный срок. Это следует из ч. 1 ст. 70 ТК РФ, согласно которой испытательный срок можно установить при заключении трудового договора с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

За работником, который по своему согласию был временно переведен на другую работу (у того же работодателя) на срок до одного года или до выхода на работу временно отсутствующего работника, сохраняется его прежнее рабочее место. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а работник этого не требует и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, и перевод считается постоянным.

НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПЕРЕВОДОМ И НЕ ТРЕБУЕТ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, то есть если все эти моменты (конкретное рабочее место, структурное подразделение, механизм или агрегат) не указаны непосредственно в договоре.

Можно ли перевести работника без его согласия?

Без согласия работника возможен только временный перевод на срок до 1 месяца, о котором говорится в ст. 72.2 ТК РФ. Такой перевод возможен в исключительных случаях (часть 2 ст. 72.2 ТК РФ): произошли катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, пожар, эпидемия и другие случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этом случае перевод работника на другую работу осуществляется с целью предотвращения указанных случаев и ликвидации их последствий.

Временный перевод работника на срок до 1 месяца без согласия работника будет считаться законным также в случаях простоя, предотвращения уничтожения или порчи имущества, замещения временно отсутствующего работника. Однако следует учесть, что всё это должно быть вызвано чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 ст. 72.2 ТК РФ. Если таких обстоятельств нет, то перевод без согласия работника будет незаконным.

Если требуется перевод на должность более низкой квалификации, то согласие работника обязательно даже при указанных обстоятельствах.

Обратите внимание, что Трудовой кодекс не ограничивает количество таких переводов работника в течение календарного года, поскольку в указанных случаях выполняются непредвиденные и безотлагательные работы.

При применении ст. 72.2 ТК РФ, допускающей временный перевод работника на другую работу без его согласия, следует иметь в виду, что обязанность доказывать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя (п. 17 постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 г. № 2).

При переводах, осуществляемых без согласия работника, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Право работника на отказ от перевода

Следует учитывать, что в силу ст. 219 и ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию:

- ✓ за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ✓ за отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

Отказ сотрудника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, а также от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы является основанием для прекращения трудового договора (п. 8–9 ст. 77 ТК РФ).

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 74 ТК РФ установила изъятие из общего правила о договорном характере изменения условий трудового договора. Так, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (т. е. в одностороннем порядке) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. При этом согласия работника на введение новых условий труда работодателем не требуется.

Законодатель не предоставляет работодателю возможности произвольно изменять условия трудового договора. Чтобы воспользоваться своим правом, ему нужно доказать наличие трех условий.

Во-первых, работник должен продолжать работу по прежней трудовой функции, т. е. специальность, квалификация или должность работника, определенные трудовым договором, должны оставаться неизменными.

Во-вторых, необходимо, чтобы изменение определенных трудовым договором условий было вызвано объективной необходимостью, а именно изменением организационных или технологических условий труда, т. е. причинами производственного характера, делающими невозможным сохранение условий, включенных в трудовой договор ранее.

В-третьих, новые условия трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в строгом соответствии с процедурой, установленной ст. 74 ТК РФ. Несоблюдение такой процедуры может повлечь за собой признание действий работодателя противоречащими закону и отмену всех принятых им решений.

Что такое организационные или технологические изменения

В ТК РФ отсутствует закрытый перечень организационных или технологических изменений условий труда, при возникновении которых можно корректировать условия трудовых договоров. В статье 74 ТК РФ лишь приводятся примеры, когда такое изменение возможно (например, при изменениях в технике и технологии производства, при структурной реорганизации производства). Также в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) приводится ещё один пример – совершенствование рабочих мест на основе их аттестации.

Поскольку перечень является открытым и носит оценочный характер, можно допустить и другие изменения условий труда, например:

к числу организационных изменений могут быть отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и, как следствие, изменение систем оплаты труда;

в число технологических изменений условий труда могут входить:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Для изменения условий трудового договора могут существовать и другие причины, но они должны быть, во-первых, аналогичными названным и, во-вторых, столь же значимыми. Важно отметить, что конкретные те или иные организационные и технологические изменения должны быть подтверждены документально.

Расплывчатость формулировки «организационные или технологические условия труда» позволяет работодателям, при возникновении у них необходимости, например, в снижении заработной платы работников, подводить под это понятие, к примеру, изменения, связанные с экономическим положением предприятия (в условиях финансового кризиса это стало особенно «модно»).

Снижение продаж и ухудшение финансового положения организации не рассматриваются судами в качестве причин, позволяющих работодателю в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменить условия трудового договора. Суды указывают, что подобные обстоятельства не свидетельствуют об изменениях организационных и технологических условий труда (см. Определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17729, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.).

Изменения должны соответствовать одному главному критерию: они влекут за собой невозможность сохранения условий трудового договора с работником. Этого требует статья 74 ТК РФ. Причем в случае спора работодатель должен быть готов доказать в суде, что оставить в договоре прежние условия было невозможно.

Изменить условия трудовых договоров можно, например, если с сотрудников полностью снимаются некоторые обязанности. Например, когда организация закрывает одно из направлений своей деятельности. Здесь можно говорить об изменениях, при которых сохранить условия трудовых договоров невозможно (ведь некоторые прописанные в договорах функции работников будут просто бессмысленными). Такая ситуация позволяет изменить условия трудовых договоров и, соответственно, снизить некоторым работникам зарплату.

В случае возникновения спора о необходимости изменения условий трудового договора на работодателя ложится обязанность доказать, что:
во-первых, изменения организационных или технологических условий труда действительно имели место;
во-вторых, они были вызваны необходимостью;
в-третьих, сохранение прежних условий трудового договора в новых условиях было невозможным.
В противном случае решения работодателя об изменении условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда могут быть признаны незаконными.

В порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, могут быть изменены следующие условия трудового договора:

- место работы;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- иные условия, содержащиеся в трудовом договоре, но не связанные с трудовой функцией работника.

Поскольку в данном случае изменению могут быть подвергнуты самые существенные для работника условия трудового договора, от которых напрямую зависит его материальное благополучие, а также иные предусмотренные законом гарантии (размер заработной платы, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и т. д.), законодатель предусмотрел специальную процедуру изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке статьи 74 ТК РФ

Работодатель издает приказ (распоряжение) о вводимых изменениях организационных или технологических условий труда в трудовые договоры работников с указанием причин, послуживших изменению определенных сторонами условий трудового договора.

Приказ издается не менее чем за два месяца до предполагаемых изменений.

Работодатель обязан известить работников, которых касаются вводимые изменения, в письменной форме и не позднее чем за два месяца до их введения (работодатель – физическое лицо, в соответствии со ст. 306 ТК РФ, – не менее чем за 2 недели (14 дней). С этой целью работодатель знакомит с данным приказом работников под роспись либо направляет отдельное письменное уведомление, в котором должна содержаться информация не только о характере изменений, но и об их причинах. В уведомлении обычно устанавливают срок, в течение которого работнику необходимо определиться со своим решением о работе в новых условиях.

Работник отказался продолжать отношения в новых условиях

Работодатель обязан в течение всего двухмесячного срока уведомления предлагать работнику вакантные должности, работодатель не вправе проводить собеседования с целью проверки деловых качеств работника. Работу в другой местности обязаны предлагать только в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работник не согласился на предложенные должности

Увольнение
по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
При увольнении работников по данному основанию им выплачивается помимо окончательного расчета и компенсации за неиспользованный отпуск выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Работник согласился с изменениями

Заключается дополнительное соглашение к трудовому договору и издается соответствующий приказ. Работник приступает к работе в новых условиях.

Работник согласился перейти на работу в другой должности

Стороны подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе работника на должность, и работодатель оформляет перевод работника на другую работу приказом (распоряжением) в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ.

Введение режима неполного рабочего времени

Статья 74 ТК РФ предоставляет работодателю право в одностороннем порядке ввести режим неполного рабочего времени, если изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников.

Введение такого режима производится с учетом мнения профсоюза. В выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, направляется проект приказа (распоряжения) о введении режима неполной рабочей недели и обоснование по нему.

Критерии массового увольнения устанавливаются отраслевыми соглашениями (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Если в отношении той или определенной отрасли нет соответствующего отраслевого соглашения, применяются общие критерии.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» увольнение считается массовым при:

▪ ликвидации предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

▪ сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек – в течение 30 календарных дней; 200 и более человек – в течение 60 календарных дней; 500 и более человек – в течение 90 календарных дней.

Закон устанавливает предельный срок, на который может вводиться режим неполного рабочего времени, – шесть месяцев. В его пределах устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени (недели, дня, смены). По истечении срока, на который был введен режим неполного рабочего времени, работники должны быть переведены на прежний режим.

Отмена режима неполного рабочего времени до истечения срока, на который он был установлен, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перевод работников на неполное рабочее время должен быть мотивирован и обоснован. Таким изменениям должны предшествовать соответствующие процедуры, обязанность проведения которых предусматривает ст. 74 ТК РФ.

Падение объемов производства, ухудшение финансового положения и прочие экономические причины сами по себе не дают работодателю права в одностороннем порядке изменять режимы труда и отдыха работников. Для признания законности введения режима неполного рабочего времени работодатель обязан будет доказать:

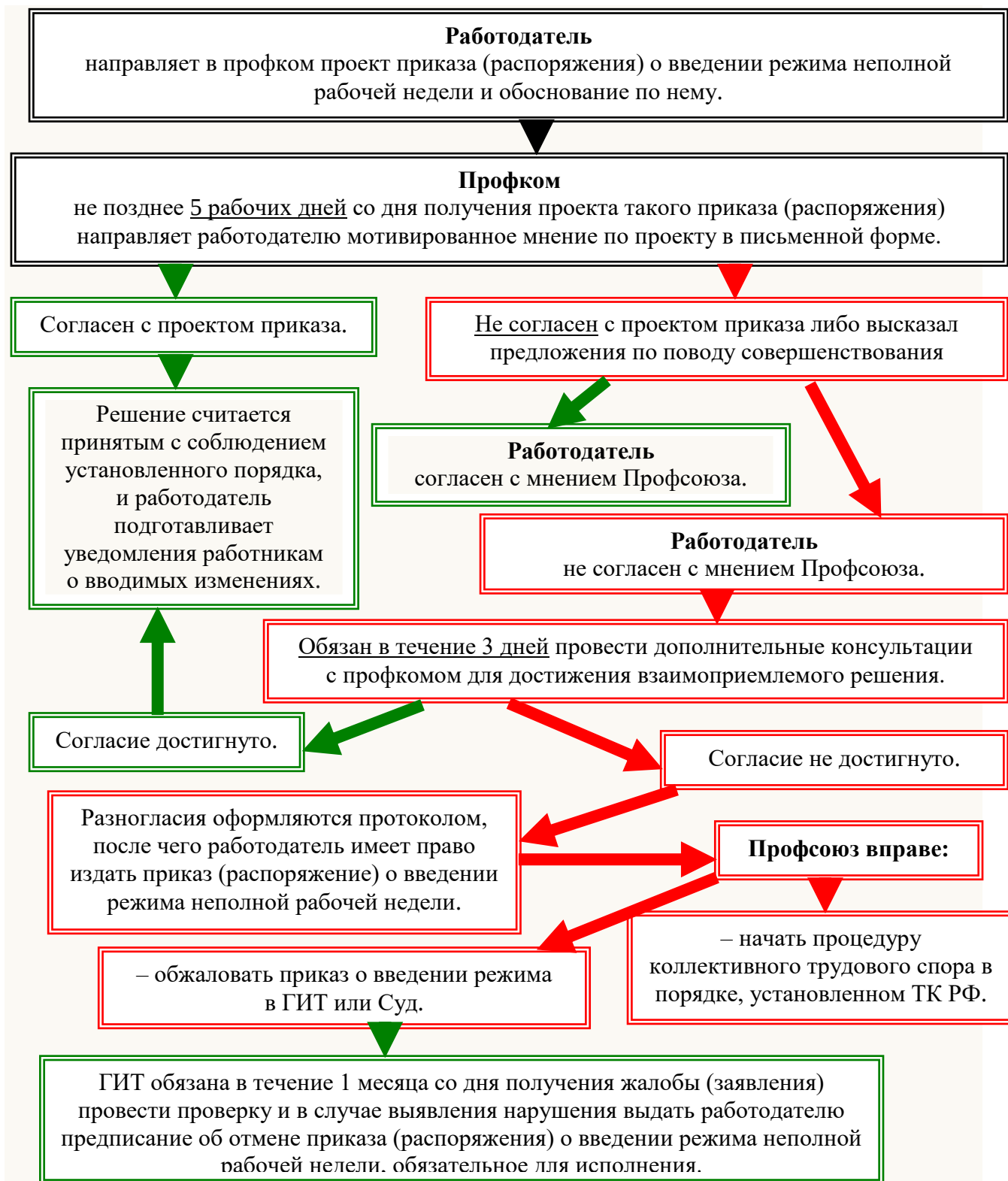
1) взаимосвязь между изменением организационных или технологических условий труда и возможностью массового увольнения работников;

2) что целью введения режима неполной рабочей недели в действительности является сохранение рабочих мест.

Режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев работодатель вправе вводить неоднократно, т. е. всякий раз, когда изменяются организационные или технологические условия труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников. При этом работодателю придется повторять процедуры, предусмотренные ст. 74 ТК РФ. В частности, об изменениях условий трудового

договора работников следует предупредить в письменной форме не позднее чем за два месяца. Необходимо также учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мнения профсоюза при введении режима неполного рабочего времени



Последствия введения режима неполного рабочего времени для работников

Основное последствие введения для работника неполного рабочего времени – это уменьшение его заработной платы пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

Ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав работника работа в условиях неполного рабочего времени **не влечет** (ст. 93 ТК РФ).

В трудовой книжке факт работы в режиме неполного рабочего дня (недели) не отражается (ст. 66 ТК РФ).

Введение неполного рабочего времени может негативно отразиться на тех, кто работает во вредных и (или) опасных условиях труда. Введение неполного рабочего времени может повлиять на продолжительность предоставляемого таким работникам дополнительного отпуска и, соответственно, на размер компенсации за неиспользованные дни этого отпуска при их увольнении, поскольку в стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только время, фактически отработанное работником в этих условиях (ст. 121 ТК РФ).

Если работник не согласен с введением режима неполного рабочего времени

Работник вправе отказаться от продолжения работы на условиях неполного рабочего дня (смены). В этом случае трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по истечении срока предупреждения о введении неполного рабочего времени, т. е. по правилам сокращения штата или численности работников организации, и работнику согласно ст. 74 ТК РФ должны быть предоставлены все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников.

При увольнении по данному основанию работодатель обязан предупредить работника об этом за два месяца (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что режим неполного рабочего времени на этого работника не может распространяться ввиду его отказа.

Предупредить работника о предстоящем увольнении по сокращению штата работодатель может одновременно с уведомлением о введении режима неполного рабочего времени или позже, **но в любом случае не менее чем за два месяца до увольнения работника.**

Последствия неправильного применения положений ст. 74 ТК РФ для работодателя:

▪ *если работодателю не удастся доказать* наличие веских оснований, по которым прежние условия трудового договора не могли быть сохранены, работник по его заявлению подлежит восстановлению на работе судом, и с работодателя в его пользу взыскивается средний заработок за всё время вынужденного прогула. Дополнительно в пользу работника с работодателя могут быть взысканы компенсация

морального вреда (размер устанавливает суд) и возмещение затрат на услуги его представителя (ст. 100 ГПК РФ);

▪ **если работник уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без предупреждения** за два месяца об изменении условий трудового договора, суд при рассмотрении спора может изменить дату увольнения на день истечения двухмесячного срока уведомления. За время, на которое срок действия трудового договора продлен в связи с изменением даты его прекращения, работодатель обязан возместить работнику средний заработок;

▪ **если по инициативе работодателя в одностороннем порядке были изменены условия трудового договора в сторону ухудшения положения работника** по сравнению с прежними условиями, и работник обратился в суд для признания таких изменений незаконными, а в суде работодатель не смог доказать причинно-следственную связь между организационными или технологическими изменениями условий труда и изменением условий трудового договора, работодателю придется сохранить прежние условия трудового договора, а если за период действия измененных условий работнику выплачивался заработок ниже прежнего, выплатить работнику недополученный им заработок с учетом процентов (денежной компенсации) по ст. 236 ТК РФ, исходя из 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ;

▪ **нарушение норм трудового законодательства влечет привлечение организации и ее руководителя к административной ответственности** и применение к ним соответствующих санкций, предусмотренных ст. 5.27 КоАП РФ, а именно

наложение

штрафов:

– на должностных лиц и на работодателя-предпринимателя – в размере от 1000 до 5000 руб., при повторном: для предпринимателей от 10 000 до 20 000 руб., а должностные лица могут быть подвергнуты аналогичному штрафу или дисквалификации на срок от 1 до 3 лет;

– на юридические лица – от 30 000 до 50 000 руб., а при повторном от 50 000 до 70 000 руб.

Алтайский краевой союз организаций профсоюзов
656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
Приемная (8-385 -2) 65-79-28, (факс) 63-96-14

эл. почта: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

Фейсбук: [@altksp](#)

Одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

"Горячая линия" 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!



АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
приёмная: (385-2) 65-79-28, факс: (385-2) 63-96-14
e-mail: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

фейсбук: [@altksp](#)

одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

«Горячая линия»: 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!

Тираж 1500 шт