



## Минимальный стандарт знаний работника и работодателя об изменениях условий трудового договора Запомните! Соблюдайте! Требуйте исполнения!

Стороны трудового договора обязаны соблюдать условия заключенного договора  
(статья 2 Трудового кодекса РФ).

Содержание трудового договора должно соответствовать статье 57 ТК РФ.

Общими положениями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) предусмотрено изменение условий трудового договора только по письменному соглашению (взаимному согласию) сторон (статья 72 ТК РФ).

Исключение из общего правила - возможность изменения условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением трудовой функции работника) при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (статья 74 ТК РФ).

### Работодатель должен доказать

- наличие у него причин организационного или технологического характера, которые невозможно устранить;

- невозможность продолжения работы на прежних условиях (статья 56 ГПК РФ и Определение КС РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О).

Тяжелая финансовая ситуация не может являться основанием для изменения условий трудового договора, в том числе для уменьшения размера должностного оклада работника и изменения порядка премирования (Кассационное определение Московского гор. суда от 25.12.2012 N 4г/2-12138/12).

Изменения условий трудового договора не должны привести к ухудшению положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

Если работодатель не доказал, что изменение системы оплаты труда, повлекшее уменьшение размера заработной платы, явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда, то изменения условий трудового договора будут признаны не законными. Работник будет восстановлен судом (Апелляционное определение Архангельского облсуда от 11.04.13 по делу N 33-2070).

Если одновременно с изменением других обязательных условий труда предполагается изменение трудовой функции, то к соответствующим отношениям должны применяться правила части первой статьи 72.1 ТК РФ о переводе на другую постоянную работу, что требует предварительного письменного согласия работника.

### Порядок изменения условий трудового договора, определенный статьями 72 и 74 ТК РФ

Изменение условий трудового договора допускается только:

Статья 72 ТК РФ По соглашению (взаимному согласию) сторон трудового договора

Статья 74 ТК РФ По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда условия трудового договора не могут быть сохранены (за исключением трудовой функции работника)

Соглашение заключается в письменной форме

О предстоящих изменениях и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца

1 Если работник согласен работать в новых условиях, то по истечении двух месяцев со дня его предупреждения, трудовые отношения продолжают на новых условиях

2 Если работник не согласен работать в новых условиях

Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу, которую он может выполнять с учетом состояния здоровья

У работодателя отсутствует работа

Об изменении условий трудового договора заключается письменное соглашение, на основании которого издается приказ работодателя

При отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ

Трудовой договор с работником прекращается по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ

В уведомлении работника (не позднее чем за два месяца) об изменении условий трудового договора должны быть перечислены все предстоящие изменения условий трудового договора.

Если данное требование ст. 74 ТК не выполнено, то это свидетельствует о нарушении работодателем процедуры уведомления (увольнения). Работник считается должным образом не уведомленным, а при возбуждении судебного процесса требования истца (работника) будут удовлетворены (Определение Калужского областного суда от 14.03.2013 по делу N 33-421/2013).

**Если Вы согласны** с изменениями условий трудового договора, то оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору и издается приказ о внесении изменений в условия Вашего трудового договора.

**ПОМНИТЕ!** Подписав трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, Вы **подтверждаете свое добровольное согласие** на его условия.

**Если Вы не согласны** работать в новых условиях, то работодатель обязан

- в письменной форме предложить Вам другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу, **соответствующую квалификации**, вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Вы можете выполнять с **учетом состояния здоровья**;

- предлагать Вам все вакансии, отвечающие указанным требованиям, имеющиеся у него в данной местности (ч. 4 ст. 74 ТК РФ, Определение Московского областного суда от 20.12.2011 по делу N 33-28574).

При возникновении у Вас сомнений в правомерности действий работодателя, **Вы вправе отказаться от подписания Дополнительного соглашения к трудовому договору** и обратиться за защитой своих трудовых прав в Профсоюз, в надзорные органы или в суд по вопросам

- законности и обоснованности внесения **изменений в Ваш трудовой договор – в трехмесячный срок** со дня, когда Вы узнали или должны были узнать о нарушении Вашего права (ст. 392 ТК РФ);

- **восстановления на работе в связи с увольнением по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ – в течение 1 месяца** со дня вручения Вам копии приказа об увольнении либо трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

## Нарушаются Ваши трудовые права? Вы являетесь членом профсоюза?



### Обращайтесь:

- в свою первичную профсоюзную организацию.

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

- в районную (городскую) организацию Профсоюза

Председатель районной (городской) организации Профсоюза \_\_\_\_\_

телефон \_\_\_\_\_

электронная почта \_\_\_\_\_

- в правовую инспекцию труда Архангельской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Председатель межрегиональной организации Профсоюза Торопов Александр Арнесович

телефон 8 (8182) 65- 52-97

Заместитель председателя, главный правовой инспектор труда Плотникова Нина Витальевна

телефон 8 (8182) 65- 65-15

Электронная почта: profobr@atknet.ru,

Сайт: www.arhoblprof.ru



**В Профсоюзе Вы получите юридическую консультацию и практическую помощь в защите Ваших законных прав!**

Профсоюз вправе представлять Ваши интересы при ведении переговоров с работодателем, разрешении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, в суде, в органах прокуратуры и федеральной инспекции труда!