Спрашивали? Отвечаем!

**Мой работодатель предложил изменить режим работы, может ли он без моего согласия сделать это?**

В соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия, в том числе, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

В силу 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 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

 Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Из положений трудового законодательства следует, что работодатель вправе вносить изменения в условия труда работников, в том числе в части изменения режима рабочего времени и т. д., что не является нарушением, при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, и т.д.), с учетом требований ТК РФ.

Изменение условий трудового договора (например, режима труда и(или) отдыха, характера работы (разъездной, подвижной или др.), рабочего места и др.) возможно в случае, когда прежние условия труда не могут быть сохранены вследствие изменения организационных или технологических условий труда.

 В остальных случаях постоянное изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон, выраженному в письменной форме.

 К числу организационных изменений могут быть, например, отнесены:

- изменения в структуре управления организации;

- внедрение определенных форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.).

 В число технологических изменений условий труда, например, входят:

- внедрение новых технологий производства;

- внедрение новых машин, станков, агрегатов, механизмов;

- усовершенствование рабочих мест;

- разработка новых видов продукции;

- введение новых или изменение технических регламентов.

 Вышеуказанные перечни являются открытыми и носят оценочный характер.

 Если в организации действительно имели место изменения организационных или технологических условий труда, то работодатель при желании изменить условия трудового договора с работниками обязан письменно уведомить их об этом не позднее, чем за два месяца. В письменном уведомлении работодатель обязан указать вводимые изменения условий труда и причины, вызвавшие изменение условий договора

 Если работник не согласен на изменение условий договора, то работодатель обязан ему предложить в письменной форме другую (вакантную) должность или работу. Если такой должности или работы у работодателя нет или работник отказывается от такого должности (работы), то трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Из обращения следует, что у работодателя возникла необходимость изменения условий трудового договора в части измерения режима рабочего времени, что возможно и не является нарушением при соблюдении требований ст. 74 ТК РФ, поскольку, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, а также возможен пересмотр режима работы организации и (или) отдельных ее работников, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий и т. д.

Исходя из изложенного, несогласие работников с проводимыми работодателем организационно – штатными процедурами, в том числе внесение изменений в условия трудовых договоров с работниками (при соблюдении порядка ст. ст. 72, 74 ТК РФ), относятся к компетенции работодателя.

Обращаем внимание, что в соответствии с ч. 6 ст. 74 ТК РФ если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.