

**Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
(статья 74 Трудового кодекса РФ)**

Схема № 1

Общие положения при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника, **при условии изменения организационных или технологических условий труда**, которые вызваны:

- реорганизацией учреждения;
- сокращением численности и (или) штата работников;
- внутренней структурной реорганизацией;
- изменениями в технике и технологии;
- изменением систем и размеров оплаты труда;
- изменением систем льгот и гарантий;
- другими изменениями

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

Вводимые изменения определенных сторонами условий трудового договора **не должны ухудшать положение работника** по сравнению с установленным **коллективным договором, соглашениями**

Если при продолжении трудовых отношений без изменения трудовой функции введенные изменения условий трудового договора ухудшают положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями и в других случаях, **работник имеет право на обращение в комиссию по трудовым спорам и (или) в суд о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора**

Схема № 2

Действия работника в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

С вводимыми изменениями определенных сторонами условий трудового договора при уведомлении в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения:

Работник согласен

Новые условия оформляются письменно в виде **дополнительного соглашения к трудовому договору**, являющегося неотъемлемой частью трудового договора

Работник не согласен

Работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу в данной местности или, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, в других местностях, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья:

- вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника;
- вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу

При отсутствии такой работы

При отказе работника от предложенной работы

Трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ)

Работник в случае увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ имеет право на обращение в суд, если:

О предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель не уведомил работника в письменной форме не позднее чем за два месяца или если работник был предупрежден, но уволен до истечения двухмесячного срока предупреждения

В случае несогласия работника работать в новых условиях работодатель в письменной форме не предложил ему другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, или нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

Согласно статье 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63)