

Спрашивали? Отвечаем!

Пока я была в отпуске по уходу за ребенком мою должность переименовали и предлагают подписать документы, могу я это сделать находясь в отпуске или дождаться выхода на работу?

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, которое заключается в письменной форме.

Согласно части 1 - 4 статьи 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 пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Из вопроса следует, что работодатель внес изменения в штатное расписание, в части переименования должностей и в систему оплаты труда.

Если процедура переименования должностей проведена путем исключения из штатного расписания одной должности и введение в штатное расписание другой с изменением трудовой функции работника, то в таком случае имело место сокращение численности штата и при отказе работника от перевода на другую должность, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в порядке предусмотренном при сокращении с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций (п. 2.ч. 1 ст. 81, ст. ст. 178, 180 ТК РФ), если причиной вышеуказанной процедуры является внесение изменений в штатное расписание путем переименования должностей (о чем у работодателя должны быть подтверждающие документы), то применяется порядок ст. ст. 72, 74 ТК РФ и при не согласия работника на работу в новых условиях расторжение трудового договора возможно по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ, аналогичный порядок и с внесением изменений в систему оплаты труда.

При согласии работника на работу в новых условиях: в другой, переименованной должности, в новой системе оплаты труда, с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, на основании которого издается соответствующий приказ, при этом если дополнительного соглашения не оформлялось, то издание приказа не обосновано. Сроки оформления вышеуказанных документов определены достижением согласия на изменение условий трудового договора между работником и работодателем. Возможность подписания документов, и как следствие издание приказов в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребёнком не ограничена.