

Правовой разбор: односторонний перевод работника-предпенсионера на 0,75 ставки в период ежегодного отпуска

1. Краткая постановка вопроса

Работник (стаж на предприятии — 1,5 года, статус предпенсионера) находится в ежегодном оплачиваемом отпуске по 5 ноября; через личный кабинет ему направлено на подпись уведомление о переводе с 6 ноября на 0,75 ставки. Требуется установить, правомерно ли такое одностороннее изменение, какие правовые режимы могут к нему применяться (изменение определённых сторонами условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ, перевод по ст. 72.1 ТК РФ, введение неполного рабочего времени по ст. 93 ТК РФ, соглашение сторон по ст. 72 ТК РФ), соблюдены ли работодателем основания, сроки и форма, а также какие гарантии и средства защиты доступны предпенсионеру — как до 6 ноября, так и после фактического изменения условий, включая последствия отказа от подписания уведомления.

Ниже разбор ведётся по всем существенным версиям квалификации, с указанием, при каких фактических обстоятельствах применима каждая, и с практическим выводом по каждой.

2. Раздел I. Квалификация конструкции «перевод на 0,75 ставки»

2.1. Версия 1 (основная): изменение определённых сторонами условий трудового договора — ст. 72, 74 ТК РФ

Если должность, трудовая функция (вид поручаемой работы по должности, специальности, квалификации) сохраняются, а изменяются только норма рабочего времени и размер оплаты, речь идёт **не о переводе**, а об изменении определённых сторонами условий трудового договора — условия о рабочем времени и об оплате труда.

Правовая основа:

- ст. 72 ТК РФ: изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается **только по**

соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ; соглашение заключается в письменной форме;

- ст. 74 ТК РФ — единственное общее исключение, допускающее одностороннее изменение: только если условия **не могут быть сохранены** по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), с обязательным письменным уведомлением **не позднее чем за два месяца** с указанием причин, и с запретом изменять трудовую функцию работника (ч. 1, 2 ст. 74 ТК РФ).

Практический вывод по версии 1. Одностороннее изменение (без письменного соглашения) возможно только при одновременном соблюдении: (а) реального изменения организационных/технологических условий труда; (б) сохранения трудовой функции; (в) письменного уведомления за два месяца с указанием причин; (г) предложения всех подходящих вакансий при несогласии работника; (д) непревышения ухудшения положения работника по сравнению с коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ — «Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьёй, не должны ухудшать положение работника...»). Отсутствие любого элемента делает изменение незаконным, а условия трудового договора — сохраняющимися в прежней редакции.

2.2. Версия 2: перевод на другую работу — ст. 72.1 ТК РФ

Если «0,75 ставки» означает **иную должность** (например, 0,75 ставки по другой должности), либо изменение структурного подразделения, указанного в трудовом договоре, либо перевод в другую местность — это перевод (ст. 72.1 ТК РФ), который допускается **только с письменного согласия работника** (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Односторонний перевод без согласия возможен лишь в случаях ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ (временный перевод по производственной необходимости/простоя, не более одного месяца) и ст. 73 ТК РФ (по медицинскому заключению), к которым «оптимизация ставки» не относится.

Практический вывод по версии 2. Если присланный документ поименован как «перевод», но по существу должность и функция не меняются, — работодатель выбрал ненадлежащую процедуру; перевод без письменного согласия ничтожен как основание изменения условий. Если же меняется действительно должность — без письменного согласия работника перевод недопустим вовсе, и никакие «два месяца» этого не заменяют.

2.3. Версия 3: введение неполного рабочего времени — ст. 93 и ч. 5 ст. 74 ТК РФ

0,75 ставки — это, по существу, неполное рабочее время (0,75 нормы). Здесь возможны три различных механизма:

- **ст. 93 ТК РФ** — неполное рабочее время устанавливается **по соглашению сторон**, а по инициативе работника — обязательно для отдельных категорий (беременные женщины, лица с детьми до 14 лет / ребёнком-инвалидом до 18 лет, лица, осуществляющие уход за больным членом семьи по медицинскому заключению, и др.). Предпенсионный возраст **в этот перечень не входит**, поэтому требовать установления неполного времени в одностороннем порядке работник не может; но и работодатель не может ввести его односторонне вне ст. 74 ТК РФ;
- **ч. 5 ст. 74 ТК РФ** — при угрозе массовых увольнений работодатель вправе с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке ст. 372 ТК РФ ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели **на срок до шести месяцев**. Это временная мера, требующая: доказанности причин ч. 1 ст. 74 ТК РФ, соблюдения процедуры учёта мнения профсоюза, соблюдения сроков уведомления (при массовом увольнении — не позднее чем за три месяца, ч. 1 ст. 82 ТК РФ), ограничения срока шестью месяцами;
- **ч. 6 ст. 74 ТК РФ** — при отказе работника от продолжения работы в режиме неполного времени трудовой договор расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) с соответствующими гарантиями — это принципиально иной набор гарантий, чем при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Практический вывод по версии 3. Если работодатель ссылается не на ст. 74 ТК РФ, а просто «переводит» на 0,75 ставки, — он либо использует ст. 93 ТК РФ (тогда необходимо **соглашение**, одностороннее введение незаконно), либо обязан оформлять это как временную меру по ч. 5 ст. 74 ТК РФ (тогда: причины, профсоюзная процедура, срок до 6 месяцев, уведомление). «Бессрочное» снижение ставки без согласия и без ст. 74 ТК РФ не имеет правового основания ни в одном из режимов.

2.4. Версия 4: работник подписал документ — соглашение сторон (ст. 72 ТК РФ)

Если документ представляет собой дополнительное соглашение (оферту) и работник его подписал, действует презумпция соглашения сторон (ст. 72 ТК РФ), и последующее оспаривание возможно лишь по специальным основаниям

(заблуждение, обман, давление, подписание «не того» документа) — что доказывается крайне тяжело.

Практический вывод по версии 4. Подписывать документ о согласии на 0,75 ставки не следует. Если он уже подписан — правовая позиция резко ослабляется; выходом остаётся либо новое соглашение о возврате к прежним условиям (ст. 72 ТК РФ), либо спор с доказыванием порока воли, либо защита по иным основаниям (например, нарушение процедуры, если менялись и другие условия).

2.5. Версия 5: работодатель — индивидуальный предприниматель или физическое лицо (ст. 306 ТК РФ)

Если работодателем является индивидуальный предприниматель, применяется специальная норма: предупреждение не менее чем за **14 календарных дней**, при этом ИП вправе изменять условия **только** при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 306 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; в действующей редакции — Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ). Для работодателя — физического лица, не являющегося ИП, это ограничение по основаниям не установлено, но срок 14 дней сохраняется.

Практический вывод по версии 5. Если работодатель — организация (в вопросе указано «предприятие»), действует двухмесячный срок ст. 74 ТК РФ. Если ИП — срок 14 дней, но требование о наличии организационных/технологических причин сохраняется, а бремя их доказывания лежит на работодателе. Проверить организационно-правовой статус работодателя необходимо по трудовому договору и выписке из ЕГРЮЛ/ЕГРИП.

2.6. Версия 6: изменение по медицинским показаниям (ст. 73 ТК РФ)

Если инициатива связана с медицинским заключением работника (в том числе по итогам диспансеризации), применяется ст. 73 ТК РФ: перевод на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья; при отказе — прекращение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Однако по инициативе самого работника неполное рабочее время по медицинским показаниям устанавливается по ст. 93 ТК РФ (обязательно для работодателя).

Практический вывод по версии 6. Если медицинского заключения нет, эта версия неприменима, и работодатель не может «прикрыть» ею снижение ставки. Если заключение есть — работник вправе требовать неполное время

по ст. 93 ТК РФ с сохранением всех гарантий, и это его право, а не односторонняя воля работодателя.

3. Раздел II. Процедура ст. 74 ТК РФ: что именно должно быть соблюдено

3.1. Основания изменения (ч. 1 ст. 74 ТК РФ) и бремя доказывания

Закон допускает изменение только при том, что условия «не могут быть сохранены» по причинам изменения организационных или технологических условий труда. Разъяснение обязательно для судов: **п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2** «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — при рассмотрении дел об изменении определённых сторонами условий трудового договора обязанность доказать наличие таких причин возлагается на работодателя. При этом работодатель обязан представить доказательства того, что изменение условий явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства), **и что это не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.**

Здесь существуют **конкурирующие позиции**:

- **Позиция А (узкая, защитная, доминирующая в практике по делам о снижении ставок/окладов):** ссылки работодателя на падение объёмов заказов, снижение выручки, финансовые трудности, «оптимизацию затрат» сами по себе не являются изменением организационных или технологических условий труда; это экономические причины, которые не входят в перечень ч. 1 ст. 74 ТК РФ. Изменение штатного расписания (исключение 0,25 ставки) — лишь **следствие** управленческого решения, а не организационное изменение; иначе ст. 74 ТК РФ превратилась бы в инструмент обхода процедуры сокращения численности (ст. 82, 179, 180 ТК РФ). При таком подходе уведомление незаконно, условия сохраняются;
- **Позиция В (широкая, применяемая судами при доказанности реальных структурных перестроек):** «другие причины» в ч. 1 ст. 74 ТК РФ толкуются расширительно, и если работодатель доказал фактическое перераспределение функций, внедрение нового оборудования/программного обеспечения, изменение структуры подразделений,

объективное сокращение трудоёмкости работ по данной должности (например, снижение загрузки, подтверждённое документально), суды признают изменение законным даже при отсутствии «техники и технологии» в узком смысле.

Обстоятельства, при которых применяется каждая позиция. Позиция А применима, когда работодатель не представил ни приказа о структурной реорганизации, ни изменений в технологиях, ни доказательств уменьшения объёма работ именно по этой должности, а ограничился ссылкой на «производственную необходимость»/«оптимизацию». Позиция В — когда есть документально подтверждённая реорганизация (новая структура, перераспределение обязанностей, исключение функций), и работник не сможет доказать, что фактически объём его работы остался прежним (например, он продолжает выполнять тот же объём, что подтверждается отчётами, планами, перепиской).

Практический вывод. Запрашивать у работодателя документы о причинах (письменное уведомление должно содержать причины — ч. 2 ст. 74 ТК РФ) и сопоставлять их с фактическим объёмом работы. Если причины не указаны или указаны экономические мотивы — позиция работника сильна.

3.2. Двухмесячный срок и его исчисление применительно к 6 ноября

Ст. 74 ТК РФ (ч. 2): уведомление в письменной форме **не позднее чем за два месяца** до введения изменений; в уведомлении должны быть указаны причины.

Исчисление сроков — ст. 14 ТК РФ: течение срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало (ч. 1); срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца (ч. 3).

Отсюда при планируемой дате изменения **6 ноября** уведомление должно быть вручено работнику **не позднее 5 сентября** (при буквальном применении ч. 1 и ч. 3 ст. 14 ТК РФ; в практике встречается и расчёт «не позднее 6 сентября» — разница в один день не влияет на существо, если уведомление направлено в октябре). В рассматриваемой ситуации уведомление пришло в личный кабинет в период отпуска, то есть заведомо менее чем за два месяца до 6 ноября.

Практический вывод. Двухмесячный срок не соблюден; изменение с 6 ноября невозможно даже при наличии законных причин — дата введения должна быть перенесена не ранее чем на два месяца вперёд от даты

надлежащего вручения уведомления. Это самостоятельное и наиболее «технически» лёгкое основание для возражений, не требующее оценки причин.

3.3. Письменная форма уведомления и электронный личный кабинет

Требование — письменная форма и ознакомление работника. Электронный документооборот в трудовых отношениях регулируется ст. 22.1–22.3 ТК РФ (введены Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ): обмен документами в электронном виде допустим, если порядок установлен локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, работники ознакомлены под роспись, а также обеспечена возможность получения документа на бумажном носителе (ст. 22.1, 22.2 ТК РФ). Уведомление через личный кабинет юридически корректно только при наличии такого ЛНА и надлежащего ознакомления работника с ним.

Конкурирующие позиции:

- **Позиция А:** при отсутствии ЛНА об ЭДО (или при отсутствии доказательств ознакомления с ним) направление уведомления через личный кабинет — ненадлежащая форма; срок уведомления не начал течь, изменение незаконно;
- **Позиция В:** суды нередко признают электронное уведомление надлежащим, если работник фактически получил и прочитал документ (вход в ЛК зафиксирован), а трудовой договор или ЛНА предусматривают использование корпоративных информационных систем; сам факт «на подпись» в ЛК расценивается как ознакомление.

Практический вывод. Необходимо выяснить, есть ли ЛНА об ЭДО и подписан ли работник под ознакомление; при отсутствии — заявить о ненадлежащей форме отдельным доводом (дополнительно к сроку и причинам).

3.4. Предложение вакансий и последствия отказа (ч. 3, 4 ст. 74 ТК РФ)

При несогласии работника работать в новых условиях работодатель **обязан в письменной форме предложить** другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья; предлагать нужно **все** вакансии в данной местности, а в других местностях — если это

предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии такой работы или отказе от неё договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

При увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Практический вывод. Если работодатель не направил предложение вакансий одновременно с уведомлением/при получении несогласия — процедура нарушена повторно. При этом согласие на увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ давать не следует: это лишает работника гарантий, предусмотренных при сокращении численности (ст. 179, 180 ТК РФ), и — что существенно для предпенсионера — возможности досрочного назначения пенсии через службу занятости (см. раздел V).

3.5. Массовость (ч. 5 ст. 74, ст. 82 ТК РФ)

Если 0,75 ставки вводится массово, применяются правила ч. 5 ст. 74 ТК РФ: срок до шести месяцев, учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 372 ТК РФ, а при массовом увольнении — уведомление не позднее чем за три месяца (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Критерии массовости — ст. 82 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99. Срок до шести месяцев — важный аргумент: «бессрочное» снижение ставки через ч. 5 ст. 74 ТК РФ невозможно.

4. Раздел III. Значение нахождения работника в отпуске

1. Запрета направлять уведомление об изменении условий в период отпуска ТК РФ не содержит; ст. 81 ТК РФ (ч. 6) запрещает **увольнение по инициативе работодателя** в период отпуска и временной нетрудоспособности (кроме ликвидации организации/прекращения деятельности ИП). Изменение условий по ст. 74 ТК РФ — не увольнение, поэтому уведомление в отпуске допустимо, но течение двухмесячного срока от этого не сокращается.
2. Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ формально является прекращением по инициативе работника (отказ от продолжения работы), а не работодателя, поэтому запрет ч. 6 ст. 81 ТК РФ на него буквально не распространяется; в судебной практике этот вопрос решается неоднозначно, и при незаконности самого изменения условий увольнение также признаётся незаконным.
3. Работник обязан выйти на работу 6 ноября (первый день после отпуска); невыход образует прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), поэтому

«бойкотировать» работу нельзя — нужно выйти и **работать по прежним условиям**, письменно фиксируя несогласие.

Практический вывод. Отпуск не создаёт дополнительной защиты по существу, но даёт время (до 6 ноября) подготовить письменную позицию и направить её работодателю до наступления предполагаемых изменений.

5. Раздел IV. Согласие работника, отказ от подписания уведомления и риск «молчаливого согласия»

5.1. Подпись об ознакомлении ≠ согласие

Подпись в графе «ознакомлен» удостоверяет факт ознакомления с уведомлением, но не согласие на изменение условий. Согласие по ст. 72 ТК РФ оформляется отдельным письменным соглашением (дополнительным соглашением к трудовому договору). Практика в целом различает эти действия, однако работодатели часто трактуют подпись расширительно.

Практический вывод. При ознакомлении рекомендуется формулировка: «С уведомлением ознакомлен. С изменением определённых сторонами условий трудового договора не согласен» — с датой и подписью; при отказе от подписи составляется акт (практика: отказ фиксируется актом с подписями свидетелей; сам по себе отказ не означает согласия, но и не блокирует введение изменений при законной процедуре).

5.2. Отказ от подписания: последствия

Отказ не является ни согласием, ни отказом от продолжения работы в смысле ч. 3–4 ст. 74 ТК РФ. Он лишь создаёт доказательственную неопределённость. Поэтому важно не «молчать», а направить работодателю **письменное несогласие** с требованием сохранить прежние условия и указанием на нарушения (срок, причины, форма).

5.3. Риск «молчаливого согласия» через конклюдентные действия

Существенная практическая опасность: если с 6 ноября работник начнёт работать по 0,75 ставки и получать соответствующую оплату без возражений (несколько расчётных периодов), суд может расценить это как согласие на изменение условий (по аналогии с фактическим допуском к работе и общим принципом ст. 72 ТК РФ). Поэтому возражение должно быть письменным и повторяться при каждой выплате (заявление о доплате разницы).

5.4. Если документ уже подписан

Возможные пути: (1) новое письменное соглашение о восстановлении прежних условий (ст. 72 ТК РФ); (2) оспаривание в суде со ссылкой на порок воли (ст. 178, 179 ГК РФ в части, не противоречащей ТК РФ), что малоперспективно; (3) оспаривание по процедурным нарушениям, если одновременно менялись и иные условия; (4) переговорная позиция о временном характере снижения с фиксацией срока и порядка возврата.

6. Раздел V. Гарантии предпенсионера

1. **Понятие.** Предпенсионный возраст — период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).
2. **Уголовно-правовая гарантия.** Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, — ст. 144.1 УК РФ. Важно: норма охватывает **увольнение**, но не изменение условий труда; ссылаться на неё следует только при увольнении (в том числе по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отсутствии законных оснований), и в жалобе в прокуратуру/следственные органы.
3. **Трудовая гарантия.** Лица предпенсионного возраста имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).
4. **Содействие занятости.** Предпенсионеры вправе пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости (ст. 34.2 Закона № 1032-1), а также претендовать на повышенный размер пособия по безработице в порядке, установленном законом.
5. **Досрочная пенсия.** Безработным предпенсионерам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, при отсутствии возможности трудоустройства по предложению службы занятости пенсия может назначаться ранее достижения пенсионного возраста, но не ранее чем за два года до него (ч. 2 ст. 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»). Это существенный аргумент **против** увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: такое основание не даёт права на досрочную пенсию по этой норме, в отличие от сокращения.
6. **Гарантии при сокращении.** Преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ), обязательное предложение вакансий и

предупреждение за два месяца с выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства (ст. 180, 178 ТК РФ).

7. **Стаж и льготная пенсия.** Работа на 0,75 ставки не исключает страховой стаж (взносы уплачиваются пропорционально, период включается), но для досрочных пенсий по ст. 30 Федерального закона № 400-ФЗ требуется работа в условиях полной занятости (п. 4 Правил, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516; п. 5 Разъяснений Минтруда России от 22.05.1996 № 5). Для работников с льготным стажем снижение ставки создаёт риск утраты части специального стажа — это самостоятельный аргумент в переговорах.

Практический вывод. Статус предпенсионера сам по себе **не запрещает** работодателю законно изменить условия по ст. 74 ТК РФ. Но он усиливает: (а) значение ст. 144.1 УК РФ как сдерживающего фактора при увольнении; (б) ценность альтернативы «сокращение вместо отказа от новых условий»; (в) риск для льготного стажа — что следует прямо указать в возражениях.

7. Раздел VI. Пошаговый алгоритм действий

7.1. Немедленно, до 6 ноября

1. **Письменное заявление-возражение** (2 экземпляра; один — с отметкой о принятии (входящий номер, дата, подпись, Ф.И.О. принявшего); либо заказным письмом с описью вложения и уведомлением; либо через ЛК с фиксацией отправки и скриншотами). Содержание: - факт получения уведомления и статус (отпуск, предпенсионный возраст); - несогласие с изменением условий; ссылки: ст. 72, ч. 1–4, 8 ст. 74 ТК РФ, ст. 93 ТК РФ; - указание, что двухмесячный срок (ч. 2 ст. 74 ТК РФ, ст. 14 ТК РФ) не соблюлён, поэтому введение изменений с 6 ноября невозможно; - требование указать конкретные причины (организационные/технологические) со ссылкой на документы и представить копии (ст. 62 ТК РФ — не позднее трёх рабочих дней); - требование о предложении вакансий при сохранении намерения не работать в новых условиях (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); - заявление о намерении продолжать работу по прежним условиям с 6 ноября; - при наличии ЛНА об ЭДО — запрос реквизитов ЛНА и подтверждения ознакомления.
2. **Не подписывать** документ как согласие; при ознакомлении — оговорка о несогласии (п. 5.1).
3. **Запросить копии:** уведомления, приказа (если есть), изменений в штатное расписание, документов о причинах (ст. 62 ТК РФ).

4. **Собрать доказательства:** трудовой договор, допсоглашения, ЛНА, коллективный договор, расчётные листки за последние 12 месяцев, скриншоты ЛК (с датой/временем), графики, должностная инструкция, документы об объёме работы (планы, отчёты), переписка.

7.2. С 6 ноября

1. **Выйти на работу и выполнять прежнюю трудовую функцию в прежнем объёме** (полная норма), письменно уведомив работодателя о готовности работать по прежним условиям. Это ключевой шаг для пресечения версии о конклюдентном согласии.
2. Если не допускают к работе в прежнем объёме/не предоставляют работу — составлять **акты** (с двумя свидетелями) либо подавать докладные записки; фиксировать время, требовать письменных объяснений причин; при отказе оплачивать полную норму — заявление о доплате.
3. **Ежемесячно**, при получении расчётного листка с уменьшенной оплатой, — письменное заявление о несогласии и требовании доплаты (это также прерывает/фиксирует длящийся характер нарушения).
4. Обращения: **ГИТ** (ст. 357 ТК РФ — инспектор вправе выдать обязательное предписание при очевидном нарушении; ст. 10, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ — срок рассмотрения 30 дней), **прокуратура** (общая надзорная жалоба, при увольнении — также постановка вопроса по ст. 144.1 УК РФ).
5. **Суд** — иск в районный суд по месту нахождения работодателя (ст. 391 ТК РФ, ст. 28, 29 ГПК РФ). Требования: о признании незаконным изменения условий (приказа/уведомления), о сохранении (восстановлении) прежних условий, о взыскании недоплаченной заработной платы, процентов по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ. Истцы по трудовым спорам освобождены от госпошлины (ст. 393 ТК РФ).
6. **Сроки обращения в суд** (ст. 392 ТК РФ): по спору об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа/выдачи трудовой книжки; по спорам о выплатах — один год со дня установленного срока выплаты; по иным индивидуальным трудовым спорам — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении. При длящемся нарушении (ежемесячное снижение оплаты) сроки исчисляются по каждому периоду; ссылка — п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

7.3. Переговорная позиция

Оптимальный исход — не «согласиться на 0,75», а: - потребовать либо отзыва уведомления, либо оформления **временного** изменения по соглашению

сторон (ст. 72 ТК РФ) с указанием срока (например, 2–3 месяца), порядка возврата к полной ставке и сохранения оплаты не ниже прежнего уровня (или с доплатой до прежнего уровня); - при готовности работодателя расстаться — обсуждать увольнение **по соглашению сторон** (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ) с выплатой, а не по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, поскольку последнее даёт лишь двухнедельное пособие (ч. 3 ст. 178 ТК РФ); - указать на риски работодателя: признание изменения незаконным → восстановление условий и взыскание недоплаты с процентами (ст. 236 ТК РФ), морального вреда (ст. 237 ТК РФ), предписание ГИТ (ст. 357 ТК РФ), административная ответственность по ч. 1, 6 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства; повторность и уклонение от оформления — ужесточённые санкции), а при увольнении предпенсионера — риск по ст. 144.1 УК РФ.

8. Раздел VII. Практические выводы по каждой версии (свод)

Версия	Когда применяется	Правомерность при указанных фактах	Практический вывод
Ст. 72, 74 ТК РФ (основная)	меняются только норма времени и оплата, функция сохранена	Незаконно: двухмесячный срок не соблюден; причины, вероятно, отсутствуют; форма (ЛК) под вопросом	Условия сохраняются; требуйте сохранения прежних условий, работайте по полной норме
Ст. 72.1 ТК РФ (перевод)	меняется должность/ подразделение/ местность	Незаконно без письменного согласия (кроме ст. 72.2, 73 ТК РФ)	Требуйте письменного согласия; от перевода вправе отказаться
Ст. 93 ТК РФ (неполное время)	соглашение сторон либо заявление работника	Одностороннее введение недопустимо	Не подписывайте соглашение; при желании — сами иницилируйте ст. 93
Ч. 5 ст. 74 ТК РФ (временная мера)	угроза массовых увольнений	Требует причин, профсоюзной процедуры, срока до 6 месяцев, уведомления	Проверьте наличие этих элементов; их отсутствие = незаконность

Версия	Когда применяется	Правомерность при указанных фактах	Практический вывод
		за 3 месяца при массовом увольнении	
Ст. 72 ТК РФ (если подписано)	документ подписан как соглашение	Считается согласованным	Восстановление — только новым соглашением либо спор о пороке воли
Ст. 306 ТК РФ (ИП/физлицо)	работодатель — ИП/физлицо	Срок 14 дней, но причины обязательны (для ИП)	Проверьте статус работодателя; бремя доказывания причин — на нём
Ст. 73 ТК РФ (медицина)	есть медицинское заключение	Не применимо при отсутствии заключения	При наличии — требуйте ст. 93 ТК РФ

Общий вывод. Наиболее вероятно, что действия работодателя незаконны по совокупности оснований: (1) нарушен двухмесячный срок (ч. 2 ст. 74 ТК РФ, ст. 14 ТК РФ); (2) не подтверждены организационные/технологические причины (ч. 1 ст. 74 ТК РФ, п. 21 Постановления Пленума ВС РФ № 2); (3) не соблюдена процедура предложения вакансий (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); (4) не оформлено письменное соглашение (ст. 72 ТК РФ) и не получено согласие на перевод (ст. 72.1 ТК РФ); (5) форма уведомления через ЛК требует проверки на соответствие ст. 22.1–22.3 ТК РФ. Статус предпенсионера сам по себе не блокирует законное изменение по ст. 74 ТК РФ, но существенно усиливает переговорные и процессуальные позиции (ст. 144.1 УК РФ, ч. 2 ст. 32 Федерального закона № 400-ФЗ, риск утраты льготного стажа).

9. Список использованных нормативных источников и судебных актов

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 14 (исчисление сроков); ст. 22 (основные обязанности работодателя); ст. 22.1–22.3 (электронный документооборот); ст. 62 (выдача копий документов); ст. 72 (изменение определённых сторонами условий трудового договора); ст. 72.1 (перевод на другую работу, перемещение); ст. 72.2 (временный перевод); ст. 73 (перевод по медицинским показаниям); ст. 74 (изменение условий по причинам организационного/технологического характера, ч. 1–8); ст. 77 (п. 7 ч. 1, п. 8 ч. 1); ст. 78 (соглашение сторон); ст. 81 (п. 2 ч. 1, ч. 6); ст. 82 (учёт мнения

-
- профсоюза, массовое увольнение); ст. 93 (неполное рабочее время); ст. 115, 121 (отпуск); ст. 133 (МРОТ); ст. 144.1 — нет, см. УК РФ; ст. 178 (выходные пособия, ч. 3); ст. 179, 180 (гарантии при сокращении); ст. 185.1 (диспансеризация, в том числе предпенсионеров); ст. 236 (проценты); ст. 237 (моральный вред); ст. 306 (изменение условий работодателем — физическим лицом); ст. 357 (права государственных инспекторов труда); ст. 372 (учёт мнения профсоюза при принятии ЛНА); ст. 391, 392, 393 (рассмотрение споров, сроки, госпошлина).
2. Уголовный кодекс РФ: ст. 144.1 (необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста).
 3. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства).
 4. Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 28, 29 (подсудность).
 5. Гражданский кодекс РФ: ст. 178, 179 (недействительность сделки, совершённой под влиянием заблуждения/обмана, насилия, угрозы) — в части, не противоречащей ТК РФ.
 6. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»: п. 2 ст. 5 (предпенсионный возраст); ст. 34.2 (профессиональное обучение).
 7. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»: ст. 30 (досрочные пенсии), ч. 2 ст. 32 (назначение пенсии безработным предпенсионерам).
 8. Федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ (введение ст. 22.1–22.3 ТК РФ).
 9. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (редакция ст. 72, 72.1, 74, 306 ТК РФ).
 10. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (действующая редакция ст. 72, 72.1, 74, 306, 357 ТК РФ; изменения существа регулирования по рассматриваемым вопросам не вносят).
 11. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10, 27.
 12. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»: ст. 12.
 13. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (критерии массового увольнения).
 14. Постановление Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 (Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение пенсии).
 15. Разъяснения Минтруда России от 22.05.1996 № 5 (порядок применения Правил № 516).
 16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
-

Федерации»: п. 3 (сроки обращения в суд), п. 21 (бремя доказывания причин изменения условий), п. 29 (бремя доказывания законности увольнения).

