

Изменение режима работы со сменного графика («день — ночь — два выходных») на пятидневную рабочую неделю: правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник официально трудоустроен и фактически проживает в другом городе (то есть либо ежедневно приезжает к месту работы, либо работает дистанционно/вахтовым методом — все три ситуации разбираются ниже отдельно). Ранее он работал по сменному графику «день — ночь — два выходных» (циклический сменный режим), а работодатель (в лице начальника, то есть непосредственного руководителя) намерен перевести его на режим «пятидневная рабочая неделя с двумя выходными» (5/2). Требуется определить, вправе ли работодатель сделать это в одностороннем порядке, при каких условиях, какая процедура обязательна и что происходит при отказе работника.

Ключевая правовая развилка: является ли режим рабочего времени **индивидуальным условием трудового договора данного работника** (тогда — только соглашение сторон по ст. 72 ТК РФ либо процедура ст. 74 ТК РФ), либо он установлен **только локальным нормативным актом / графиком сменности** как «общее правило» работодателя (тогда работодатель обладает большей свободой, но не безграничной). Кроме того, необходимо различать два разных по природе действия: **изменение самого типа режима** (сменный → пятидневный) и **изменение очередности смен внутри сохраняющегося сменного режима** (график сменности). Это два разных правовых режима с разными последствиями.

2. Нормативная рамка: «режим рабочего времени», «график сменности» и «условие трудового договора»

2.1. Разграничение понятий

- **Режим рабочего времени** — это продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания

работы, время перерывов, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок и виды чередования (ст. 100 ТК РФ). Режим рабочего времени устанавливается **правилами внутреннего трудового распорядка** (ПВТР), а если для отдельных работников он отличается от общих правил данного работодателя — **трудовым договором** (ст. 100 ТК РФ).

- **ПВТР** — локальный нормативный акт, регулирующий в том числе режим рабочего времени и времени отдыха (ст. 189 ТК РФ), утверждаемый работодателем с учётом мнения представительного органа работников (ст. 190 ТК РФ), а при принятии — в порядке ст. 372 ТК РФ.
- **График сменности** — документ, посредством которого реализуется уже введённый сменный режим (ст. 103 ТК РФ). Он произведен от режима и сам по себе не создаёт нового типа режима.

2.2. Обязательное условие трудового договора

Согласно абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха **включается в трудовой договор**, если он **отличается от общих правил**, действующих у данного работодателя. Сменный режим «день — ночь — два выходных», как правило, как раз отличается от общего 5/2 — а значит, по общему правилу он должен быть условием трудового договора конкретного работника. Это принципиальный момент для всей дальнейшей квалификации.

2.3. Общее правило изменения условий

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, прямо предусмотренных ТК РФ; соглашение оформляется письменно.

Ст. 74 ТК РФ: если определённые сторонами условия не могут быть сохранены **вследствие изменения организационных или технологических условий труда** (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), они могут быть изменены **по инициативе работодателя**, но: - без изменения трудовой функции работника; - с письменным уведомлением **не позднее чем за два месяца**; - с обязательным предложением письменно всех подходящих вакансий при несогласии работника; - при отсутствии таких вакансий или отказе от них — увольнение по **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**.

2.4. Важное замечание о редакции норм (коллизия в исходных материалах)

В приложенных источниках присутствует текст статьи 73 ТК РФ в редакции, действовавшей до 06.10.2006 (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ нормы были перенумерованы). В **действующей** редакции: - ст. 73 ТК РФ посвящена переводу работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением; - «изменение существенных условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера» — это **действующая ст. 74 ТК РФ**; - соответственно, отказ от продолжения работы в новых условиях — **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** со ссылкой на **ч. 4 ст. 74 ТК РФ**, а отказ от перевода по медицинским показаниям или отсутствие работы — **п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** со ссылкой на ч. 3 и ч. 4 ст. 73 ТК РФ (именно так это и сформулировано в актуальной редакции ст. 77 ТК РФ, приведённой в источниках 5 и 7).

Практический смысл: любые доводы сторон и любые процессуальные документы должны ссылаться на **ст. 74**, а не на старую ст. 73. Ссылка на устаревшую редакцию — самостоятельный дефект позиции работодателя в суде.

3. Версия 1: режим работы индивидуализирован в трудовом договоре работника

Обстоятельства применения: в трудовом договоре (или в дополнительном соглашении) прямо указано «сменный режим работы», «работа по графику сменности», «день — ночь — два выходных», либо указан конкретный график в качестве приложения к договору.

Правовой вывод. Перевод такого работника на 5/2 — это изменение определённого сторонами условия трудового договора. Возможны **только два** законных пути:

1. **Соглашение сторон** (ст. 72 ТК РФ) — письменное дополнительное соглашение. При отсутствии согласия работника работодатель не вправе требовать выхода по новому графику.
2. **Процедура ст. 74 ТК РФ** — при наличии реальных организационных или технологических изменений (см. раздел 7) с письменным уведомлением за два месяца и предложением вакансий.

Что НЕ является законным основанием: - устное распоряжение начальника; - новый график, доведённый «под роспись» без уведомления за два месяца; - ссылка на «производственную необходимость» — такая категория в ТК РФ для

изменения условий договора отсутствует (ст. 72.2 ТК РФ допускает лишь **временный** перевод без согласия на срок до одного месяца и только в исключительных случаях: катастрофы, аварии, несчастные случаи, пожары, наводнения, эпидемии, а также при простое, необходимости предотвращения уничтожения имущества и т.п. — и этот перечень не покрывает обычное «перевести на 5/2»); - ссылка на п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение) — иная процедура с иными гарантиями.

Ключевое процессуальное правило. Согласно п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, **работодатель обязан доказать**, что изменение определённых сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда. При отсутствии таких доказательств изменение условий договора (а равно и увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) **не может быть признано законным**. Это правило работает и в спорах об изменении режима без увольнения — бремя доказывания лежит на работодателе.

Практический вывод по версии 1. Одностороннее «поставление в график 5/2» незаконно. Работник вправе продолжать работу по прежнему режиму; если работодатель настаивает — это спор об изменении условий труда, разрешаемый в порядке ст. 391 ТК РФ (комиссия по трудовым спорам, суд) либо через государственную инспекцию труда.

4. Версия 2: режим работы установлен только ПВТР или графиком, в трудовом договоре — отсылочная формулировка

Обстоятельства применения: в трудовом договоре написано «режим рабочего времени — в соответствии с ПВТР, действующими у работодателя», либо режим вообще не оговорён, а сменность существовала как общее правило предприятия, закреплённое в ПВТР, и реализовывалась через ежемесячные графики сменности.

Позиция в пользу работодателя (допустимость одностороннего изменения). Если режим установлен ПВТР как **общее правило**, а в трудовом договоре индивидуального условия нет, то изменение ПВТР формально находится в компетенции работодателя: он утверждает ПВТР с учётом мнения представительного органа работников (ст. 190, 372 ТК РФ), а ст. 74 ТК РФ

говорит об изменении «определённых сторонами условий трудового договора». Сторонники этой позиции ссылаются на то, что при отсутствии индивидуального условия менять в договоре нечего, и процедура ст. 74 не требуется. **Однако эта позиция имеет три жёстких ограничения:**

1. **Запрет ухудшения.** Локальный нормативный акт, ухудшающий положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, **не применяется** (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). Аналогичный запрет — ст. 9 ТК РФ (условия договоров, снижающие уровень гарантий, не подлежат применению).
2. **Процедура.** Изменение ПВТР должно проходить с соблюдением ст. 372 ТК РФ (учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), а работники должны быть ознакомлены с новым актом под роспись (ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ).
3. **Судебная практика.** Суды в значительном числе случаев исходят из того, что изменение локального акта, которое фактически влечёт изменение условий труда конкретных работников (в том числе режима их работы), требует соблюдения процедуры ст. 74 ТК РФ — поскольку ст. 100 и абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ требуют фиксировать «отличающийся» режим именно в трудовом договоре. Иными словами, работодатель не может обойти ст. 74 ТК РФ простой сменой вывески «это не договор, а ПВТР».

Особый подслучай — смена типа режима. Если изменение ПВТР не просто корректирует частность, а **заменяет сменный режим на пятидневный** для работников, чья работа объективно носила сменный характер, это по существу и есть изменение условий трудового договора, и суды, как правило, требуют процедуры ст. 74 ТК РФ (уведомление за два месяца, причины, вакансии, последствия отказа). Практический риск для работодателя здесь высок.

Практический вывод по версии 2. Даже при отсылочной формулировке работодатель не получает «свободной руки»: он обязан (а) провести процедуру принятия/изменения локального акта по ст. 372 ТК РФ, (б) не ухудшать положение работника, (в) ознакомить работника под роспись. Если изменение по существу перекраивает режим труда конкретного работника — безопаснее (и, по преобладающей практике, обязательно) соблюсти ст. 74 ТК РФ. Для работника это означает: сам факт того, что режим был назван «ПВТР», не лишает его возможности оспорить одностороннее изменение.

5. Версия 3: меняется не тип режима, а только график сменности (внутри сохраняющегося сменного режима)

Обстоятельства применения: работодатель не отменяет сменную работу, а лишь корректирует очерёдность/состав смен (например, перераспределяет смены между работниками, меняет количество ночных смен подряд в пределах допускаемого законом, но формально сохраняет сменный режим). Здесь действительно существует **конкурирующая судебная практика**:

- **Позиция А (работодатель вправе).** График сменности — не условие трудового договора, а организационно-распорядительный документ, составляемый регулярно (обычно на месяц) и производный от режима, установленного в ПВТР или в договоре. Его изменение не требует ни согласия работника, ни процедуры ст. 74 ТК РФ. Требуется лишь соблюдение ст. 103 ТК РФ (доведение до сведения не позднее чем за один месяц — ч. 4 ст. 103 ТК РФ) и, при составлении графиков, учёт мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ (ч. 3 ст. 103 ТК РФ). В общем случае график сменности — приложение к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).
- **Позиция Б (требуется согласие/ст. 74).** Если фактическое содержание графика меняется настолько, что работник лишается существенных характеристик прежнего режима (ночные доплаты, чередование, количество выходных подряд, ритмичность), — это скрытая форма изменения условий трудового договора, и полная отмена сменности под видом «нового графика» ничтожна как обход ст. 72 и 74 ТК РФ.

Когда применяется каждая: позиция А — когда сменный режим сохраняется как таковой (число смен в сутках, круглосуточность производственного процесса, продолжительность цикла), и меняется лишь календарная раскладка. Позиция Б — когда под «графиком» фактически вводится **другой режим**: пятидневная неделя с двумя выходными (общие выходные суббота и воскресенье), одна смена в сутки, отсутствие ночных смен.

Практический вывод по версии 3. Переход на «5/2» **не является** изменением графика сменности, потому что 5/2 — это иной тип режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, ст. 100, 111 ТК РФ), а не вариант сменной работы. Пятидневка становится сменной только тогда, когда работа реально ведётся в две, три или четыре смены в сутки (ст. 103 ТК РФ), чего при классическом «5/2 с 9 до 18» нет. Поэтому ссылка работодателя на ст. 103 ТК РФ и «новый график сменности» юридически несостоятельна: ст. 103 регулирует сменную работу, а не отмену

сменности. Соответственно, здесь применяются версии 1 и 2, а довод о «просто новом графике» — не работает.

Дополнительно о сроках. Даже если бы речь шла о графике сменности, обязанность довести его до сведения не позднее чем за один месяц (ч. 4 ст. 103 ТК РФ) — это минимальный организационный срок, и он **не заменяет** двухмесячного уведомления по ч. 2 ст. 74 ТК РФ, когда меняется само условие договора. Смещение этих сроков — типичная ошибка работодателя.

6. Версия 4: «живёт в другом городе» — три самостоятельных правовых сценария

Сам по себе факт проживания в другом городе **не является** ни условием трудового договора, ни юридическим основанием для изменения режима. Но он кардинально меняет квалификацию, поэтому разбираем три варианта.

6.1. Работник ежедневно (или регулярно) приезжает к месту работы из другого города

Правовая квалификация: место работы (с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения либо без такового) — обязательное условие трудового договора (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Если работник принят в г. А, а ездит из г. Б — это его личный выбор, режим работы от этого не зависит.

Последствия смены режима на 5/2: если новый режим объективно делает исполнение трудовой функции невозможным (нет транспорта, время в пути несопоставимо со сменой), работник вправе **не согласиться** с новыми условиями. Тогда работодатель обязан письменно предложить ему другую имеющуюся работу в данной местности (ч. 3 ст. 74 ТК РФ), а при отсутствии такой работы или отказе от неё — прекратить договор по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ). **Важно:** при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ **выходное пособие в обязательном порядке не выплачивается** (ст. 178 ТК РФ предусматривает обязательное пособие только для п. 1 и п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; иные случаи могут быть предусмотрены трудовым договором или коллективным договором — ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Это принципиальное отличие от сокращения численности или штата, где гарантировано выходное пособие в размере среднего месячного заработка и средний заработок на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ). То есть «смена графика» для работодателя дешевле, чем сокращение, что создаёт риск злоупотребления — и именно

поэтому суды строго проверяют наличие реальных организационно-технологических изменений.

Практический вывод: проживание в другом городе усиливает фактическую невозможность исполнять новый режим, но юридически права не расширяет — оно лишь подтверждает обоснованность отказа работника и, как следствие, для работодателя — необходимость полной процедуры ст. 74 ТК РФ.

6.2. Работник — дистанционный работник

Если трудовой договор оформлен как дистанционная работа (гл. 49.1 ТК РФ, ст. 312.1–312.9 ТК РФ), то согласно ст. 312.4 ТК РФ **режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается трудовым договором** (а если не установлен — ПВТР работодателя). Возможность работодателя в одностороннем порядке изменить такой режим **исключена**: ст. 312.4 ТК РФ отсылает к договорному регулированию, а общие правила ст. 72 и 74 ТК РФ применяются в полном объёме.

Отдельно: ст. 312.9 ТК РФ допускает временный перевод дистанционного работника на работу не дистанционно **по инициативе работодателя** без его согласия — но только в исключительных случаях (катастрофы, аварии, несчастные случаи, пожары, наводнения, эпидемии, эпизоотии, а также при принятии решения органом власти, если работа не может выполняться дистанционно), и **это не позволяет менять режим рабочего времени на 5/2 произвольно**. Ст. 312.9 ТК РФ — про место работы, не про график.

Практический вывод: для дистанционного работника одностороннее «поставление в график 5/2» незаконно тем более явно, чем в общем случае.

6.3. Вахтовый метод либо необходимость работать в другом городе

Если «другой город» — это место нахождения объекта, где работник выполняет работу вахтовым методом (гл. 47 ТК РФ), то режим вахты (продолжительность вахты, графики работы на вахте, дни отдыха) определяется в порядке ст. 297, 301 ТК РФ, а графики работы на вахте доводятся до работников не позднее чем за один месяц (ст. 301 ТК РФ). Замена вахтового режима на 5/2 — это изменение существенных условий организации работ, требующее согласия работника либо процедуры ст. 74 ТК РФ.

Если работодатель требует выполнять работу в **другой местности** (то есть в другом населённом пункте), это уже **перевод** (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ), допускаемый только с письменного согласия работника; отказ от такого

перевода влечёт прекращение договора по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Подмена перевода «новым графиком» недопустима: это две разные процедуры с разными правовыми последствиями.

Практический вывод по версии 4: фраза «живёт в другом городе» сама по себе не создаёт отдельного правового основания, но определяет, к какому из четырёх механизмов (обычный договор / дистанционная работа / вахта / перевод в другую местность) относится конкретная ситуация, и каждый из них исключает одностороннее изменение режима на 5/2.

7. Процедура ст. 74 ТК РФ, если работодатель на неё ссылается

Если работодатель утверждает, что действует по ст. 74 ТК РФ, необходимо проверить пять обязательных элементов.

7.1. Наличие организационных или технологических изменений

Ч. 1 ст. 74 ТК РФ называет: изменения в технике и технологии производства, структурную реорганизацию производства, а также «другие причины». Понятие оценочное, и именно здесь сосредоточен основной конфликт. **Организационными изменениями обычно признаются:** изменение режима работы предприятия, внедрение нового оборудования, изменение технологии, реорганизация структуры, изменение объёмов и характера производства, простои, изменение логистики. **Обычно не признаются** сами по себе: желание руководителя перестроить график, экономия фонда оплаты труда, снижение заказов без доказательства связи с режимом, личные предпочтения, «оптимизация». Бремя доказывания — на работодателе (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

7.2. Запрет изменения трудовой функции

Ч. 1 ст. 74 ТК РФ прямо запрещает менять трудовую функцию. Если «5/2» сопровождается изменением должности, круга обязанностей, вида поручаемой работы — это уже перевод (ст. 72.1 ТК РФ), требующий письменного согласия работника.

7.3. Письменное уведомление не позднее чем за два месяца

Ч. 2 ст. 74 ТК РФ: работодатель обязан уведомить **письменно** не позднее чем **за два месяца**, причём **и о предстоящих изменениях, и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений**. Уведомление без указания

причин — дефект процедуры. Уведомление должно быть вручено работнику под роспись; отказ от ознакомления фиксируется актом с подписями свидетелей.

7.4. Предложение вакансий при несогласии

Ч. 3 ст. 74 ТК РФ: работодатель обязан **письменно предложить** другую имеющуюся работу — вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, а при отсутствии — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья. Предлагать нужно **все** отвечающие требованиям вакансии в данной местности; вакансии в других местностях — только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Это прямо влияет на ситуацию работника, проживающего в другом городе: вакансии в его городе работодатель предлагать не обязан, если иное не установлено коллективным договором или договором.

7.5. Последствия отказа и режим неполного рабочего времени

- При отсутствии работы или отказе — прекращение договора по **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (ч. 4 ст. 74 ТК РФ), без обязательного выходного пособия.
- Если организационные изменения могут повлечь **массовое увольнение**, работодатель вправе с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст. 372 ТК РФ ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок **до шести месяцев** (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Критерии массовости определяются ст. 82 ТК РФ и отраслевыми соглашениями (Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.1993 № 99).
- Отказ работника от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени влечёт увольнение по **п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** с предоставлением гарантий и компенсаций (ч. 6 ст. 74 ТК РФ). Это принципиально иная (более защищённая) процедура, чем п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ: здесь есть выходное пособие и средний заработок на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ), обязательное предупреждение за два месяца (ст. 180 ТК РФ), преимущественное право (ст. 179 ТК РФ).
- Изменения по ст. 74 ТК РФ **не должны ухудшать** положение работника по сравнению с коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).
- Работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости о сокращении и о введении режима неполного рабочего времени в сроки, установленные п. 4 и 5 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О

занятости населения в Российской Федерации» (три рабочих дня после принятия решения; при массовом увольнении — не позднее чем за три месяца).

7.6. Краткое резюме по разделу

Ст. 74 ТК РФ — **не «упрощённая замена согласия»**, а узкая процедура с четырьмя условиями (причина → уведомление за 2 месяца → вакансии → увольнение с минимумом гарантий). Если работодатель просто объявил новый график, ни одного из шагов не выполнив, изменение незаконно.

8. Конкурирующие правовые позиции: сводка и условия применения

№	Правовая позиция	Ключевые нормы	Когда применяется	Итог для работника
1	Режим — условие трудового договора; изменение только по согласию или ст. 74 ТК РФ	ст. 57, 72, 74 ТК РФ; п. 21 Пленума ВС РФ № 2	В договоре прямо указан сменный режим / график	Односторонний перевод на 5/2 незаконен; прежние условия сохраняются
2	Режим установлен ПВТР; работодатель вправе изменить ЛНА	ст. 8, 9, 100, 190, 372 ТК РФ	В договоре — отсылка к ПВТР, режим был «общим правилом»	Изменение возможно, но с запретом ухудшения, соблюдением ст. 372 и ознакомлением; смена типа режима всё равно требует ст. 74
3	График сменности — организационный документ, согласие не нужно	ст. 103 ч. 3, 4 ТК РФ	Меняется раскладка смен при сохранении сменного режима	Работник не вправе отказаться; но 5/2 к этой категории не относится
4	Смена сменности на 5/2 = скрытая	ст. 72, 74 ТК РФ, ч. 4 ст.	Фактическое лишение ночных смен,	Изменение действительно, если нет реальных

№	Правовая позиция	Ключевые нормы	Когда применяется	Итог для работника
	отмена условия договора	8, ст. 9 ТК РФ	чередования, специфики режима	организационно-технологических причин
5	Дистанционная работа: режим только по договору	ст. 312.1, 312.4, 312.9 ТК РФ	Договор оформлен как дистанционный	Одностороннее изменение исключено
6	Вахта / перевод в другую местность	гл. 47, ст. 297, 301, ч. 1 ст. 72.1, п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ	Работа на объекте в другом городе / требование работать в другой местности	Требуется согласие; отказ от перевода — самостоятельное основание увольнения
7	Массовое увольнение	ч. 5, 6 ст. 74, ст. 82, ст. 178, 180 ТК РФ, ст. 25 Закона № 1032-1	Риск массового увольнения	Возможно введение неполного рабочего времени до 6 месяцев; при отказе — п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с гарантиями

9. Ответственность работодателя и способы защиты работника

9.1. Где оспаривать

- Комиссия по трудовым спорам** (ст. 384–388 ТК РФ) — если она создана у работодателя.
- Государственная инспекция труда** — государственный надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 353, 356, 357 ТК РФ). Инспектор вправе выдать предписание об устранении нарушения.
- Прокуратура** — общий надзор (Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).
- Суд** — индивидуальный трудовой спор (ст. 391 ТК РФ); работник освобождён от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

9.2. Сроки обращения

Ст. 392 ТК РФ: - **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права — для споров об изменении режима без увольнения (ч. 1); - **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки — по спорам об увольнении (ч. 2); - **один год** — по спорам о невыплате и неполной выплате заработной платы и других сумм (ч. 3).

При пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен (ч. 5 ст. 392 ТК РФ; разъяснения — п. 3, 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

9.3. Что можно требовать

- признания изменения режима незаконным и восстановления прежних условий;
- взыскания неполученного заработка (например, доплаты за ночные часы по ст. 154 ТК РФ и Постановлению Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 — не менее 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время, а также за сверхурочную работу — ст. 99, 152 ТК РФ);
- оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ; Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 22 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»);
- при незаконном увольнении — восстановления на работе, оплаты времени вынужденного прогула, компенсации (ст. 394 ТК РФ).

9.4. Административная ответственность работодателя

Ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) — предупреждение или административный штраф на должностных лиц и юридических лиц; при повторном нарушении — ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства перечислены в ст. 419 ТК РФ.

9.5. Критически важное предупреждение о риске для работника

Если работник, не согласный с новым графиком, просто **не выйдет на работу** в дни, которые работодатель объявил рабочими по графику 5/2, работодатель может квалифицировать это как **прогул** и уволить по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Судебная практика по таким делам неоднородна: суды учитывают,

заявлял ли работник письменно о несогласии и оспаривал ли он изменение графика. Поэтому безопасная стратегия:

1. подать работодателю **письменное заявление о несогласии** с изменением режима работы со ссылкой на ст. 72 ТК РФ и указанием, что условие договора может быть изменено только по соглашению сторон либо в порядке ст. 74 ТК РФ;
2. потребовать **копию уведомления** (если оно вручалось) и **копии документов**, обосновывающих организационные/технологические изменения (ст. 62 ТК РФ — документы, связанные с работой, выдаются не позднее трёх рабочих дней);
3. зафиксировать фактическую работу по новому графику **без письменного согласия** — это не лишает права оспорить изменение впоследствии, но избавляет от риска прогула;
4. параллельно обратиться в ГИТ и/или в суд.

10. Практические выводы по каждой версии

- **Если режим «день — ночь — два выходных» указан в трудовом договоре** → одностороннее введение 5/2 незаконно. Работодатель вправе только: (а) заключить письменное соглашение (ст. 72 ТК РФ); (б) провести процедуру ст. 74 ТК РФ — доказать организационные/технологические изменения, уведомить за два месяца, письменно предложить все вакансии, а при отказе уволить по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (без обязательного выходного пособия). Проживание в другом городе усиливает фактическую невозможность исполнять 5/2, но не создаёт дополнительного основания для односторонних действий работодателя.
- **Если режим закреплён только в ПВТР/графике** → работодатель может изменить локальный акт в порядке ст. 190, 372 ТК РФ, однако (а) не вправе ухудшать положение работника (ч. 4 ст. 8, ст. 9 ТК РФ); (б) обязан ознакомить под роспись (ст. 22, ч. 3 ст. 68 ТК РФ); (в) смена самого типа режима (со сменного на пятидневный) по преобладающей практике требует ст. 74 ТК РФ. Позиция «это просто новый график» юридически несостоятельна, поскольку 5/2 — не сменная работа в смысле ст. 103 ТК РФ.
- **Если меняется только очерёдность смен** при сохранении сменного режима → изменение допустимо без согласия работника, при соблюдении ч. 3 и ч. 4 ст. 103 ТК РФ (учёт мнения профсоюза; доведение графика за один месяц).
- **Если работник — дистанционный** → режим рабочего времени определяется трудовым договором (ст. 312.4 ТК РФ); одностороннее изменение исключено.

- **Если речь о вахте или о работе в другом городе по требованию работодателя** → применяются правила гл. 47 ТК РФ либо ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ (перевод — только с письменного согласия, отказ — п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); «графиком» это не подменяется.
- **Если работодатель уже поставил в график 5/2** → действия: письменное несогласие, истребование документов (ст. 62 ТК РФ), жалоба в ГИТ (ст. 356, 357 ТК РФ), иск в суд в течение трёх месяцев (ст. 392 ТК РФ) с требованиями о восстановлении прежних условий, взыскании разницы в зарплате, компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Не допускать «невыполнения» новых смен без письменных протестов — риск увольнения за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

11. Список использованных нормативных источников

Кодексы и законы: 1. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 8 (локальные нормативные акты, ч. 4), ст. 9, ст. 20, ст. 22, ст. 57 (ч. 2), ст. 62, ст. 68, ст. 72, ст. 72.1, ст. 72.2, ст. 73, ст. 74 (ч. 1–8), ст. 75, ст. 77 (п. 7, 8, 9 ч. 1), ст. 78, ст. 81 (п. 2, п. 6), ст. 82, ст. 91, ст. 94, ст. 99, ст. 100, ст. 103, ст. 104, ст. 108, ст. 110, ст. 111, ст. 152, ст. 153, ст. 154, ст. 178, ст. 179, ст. 180, ст. 189, ст. 190, ст. 192–193, ст. 237, ст. 297, ст. 301, ст. 302, ст. 312.1, ст. 312.4, ст. 312.9, ст. 353, ст. 356, ст. 357, ст. 372, ст. 384–388, ст. 391, ст. 392, ст. 393, ст. 394, ст. 419. 2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ч. 1, 2). 3. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» — ст. 25 (п. 4, 5). 4. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». 5. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (изменения в ТК РФ, в том числе действующие редакции ст. 72, 72.1, 74, 77 ТК РФ).

Подзаконные акты: 6. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». 7. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (критерии массового увольнения применяются с учётом ст. 82 ТК РФ и отраслевых соглашений).

Акты судебного толкования: 8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 3, 5, 21. 9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 22 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».

Замечание о редакциях: ссылки на ст. 73 ТК РФ как на норму об изменении существенных условий трудового договора относятся к редакции, действовавшей до вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ. С 06.10.2006 соответствующие отношения регулируются ст. 74 ТК РФ, а ст. 73 ТК РФ регулирует перевод по медицинским показаниям. Любые документы и доводы по настоящему вопросу должны строиться на действующей редакции ст. 74 и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.