АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.03.2024

Как законно снизить зарплату работнику?

Вопрос

У сотрудника уменьшился объем работ. Каким образом можно изменить его оклад и какие процедуры нужно соблюсти, чтобы сообщить сотруднику об изменении его дохода в меньшую сторону?

Ответ

Работодатель должен издать приказ о вводимых изменениях с указанием причин, связанных с изменением организационных и технологических условий труда, и о внесении изменений в штатное расписание организации, а также уведомить об этом работников за два месяца до вводимых изменений. После получения от сотрудника согласия на продолжение работы в новых условиях необходимо заключить дополнительное соглашение об изменении размера оклада работника.

Если работник не согласен работать в предложенных условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Увольнение возможно в случае отсутствия вакансий или если сотрудник отказался от предложенной работы.

Обоснование

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, доплаты, подлежат обязательному включению в трудовой договор.

Согласно Указаниям по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, для оформления структуры организации, штатного состава и штатной численности организации применяется штатное расписание. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц. В графе 5 «Тарифная ставка (оклад) и пр.» указывается в рублевом исчислении месячный оклад. Утверждение штатного расписания, внесение в него изменений производятся приказом, подписанным руководителем организации (уполномоченным на это лицом).

Так как размер должностного оклада работнику устанавливается трудовым договором (это обязательное условие трудового договора, согласно требования ст. 57 ТК РФ) в соответствии с действующими в данной организации системами оплаты труда, придется изменять условия трудовых договоров. Такое изменение допускается только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). В этом случае необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору о внесении соответствующих изменений.

Изменение условий трудового договора в одностороннем порядке (по инициативе работодателя) возможно только в случае, когда условия трудового договора не могут быть сохранены ввиду изменений организационных или технологических условий труда (изменения в технологии производства, структурной реорганизации производства и др.) (ст. 74 ТК РФ). О таких изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Поскольку форма такого уведомления законодательством не установлена, документ может быть оформлен в свободной форме (например, уведомлением или приказом), с которым ознакомят

работников под роспись.

Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии таковой или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

Примерный перечень причин, позволяющих работодателю принять соответствующее решение об изменении условий трудового договора, дан в ч.1 ст. 74 ТК РФ и п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

К числу организационных изменений могут быть отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.);
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и как следствие изменение систем оплаты труда.

В число технологических изменений условий труда могут входить:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Данный перечень является открытым и носит оценочный характер. Для изменения условий трудового договора могут существовать и другие причины, но, по всей видимости, они должны быть, во-первых, аналогичными названным и, во-вторых, столь же значимыми. Следует учитывать, что снижение продаж и ухудшение финансового положения организации не рассматриваются судами в качестве причин, позволяющих работодателю в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменить условия трудового договора. Суды указывают, что подобные обстоятельства не свидетельствуют об изменениях организационных и технологических условий труда (см. Определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17729, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.).

Важно отметить, что конкретные организационные и технологические изменения должны быть подтверждены документально.

В случае когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При этом оплата труда сотрудника, работающего на условиях неполного рабочего времени, согласно ст. 93 ТК РФ оплачивается пропорционально отработанному времени.

Согласно п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Вывод. Работодатель должен издать приказ о вводимых изменениях с указанием причин, связанных с

изменением организационных и технологических условий труда, и о внесении изменений в штатное расписание организации, а также уведомить об этом работников за два месяца до вводимых изменений. После получения от работника согласия на продолжение работы в новых условиях необходимо заключить дополнительное соглашение об изменении размера оклада работника. Если работник не согласен работать в предложенных условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. Увольнение работника возможно в случае отсутствия вакансий или если работник отказался от предложенной работы.

Обратите внимание: ответ на вопрос об изменении условий трудовых договоров с работниками и их уведомлении может зависеть от наличия согласия работника.

- Если работники согласны, по соглашению сторон изменение условий трудового договора не требует уведомления работника за 2 месяца. При этом, изменить условия трудового договора (дата начала действия дополнительного соглашения к трудовому договору) возможно в любые сроки (даже со следующего дня), но не ранее даты вступления в силу нового штатного расписания.
- Если согласия с работниками достигнуть не удается, изменение условий трудового договора происходит по инициативе работодателя с обязательным уведомлением работников за 2 месяца. В данном случае изменить условия трудового договора возможно только через два месяца, т.е. и новое штатное расписание при этом должно вступать в силу тоже через 2 месяца. Дата начала действия новых условий в соглашении к трудовому договору будет везде одинаковой ˇ ˇˇ так же через 2 месяца, т.е. той же, что указаны в уведомлении и штатном расписании.



На вопрос отвечала:
И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»