

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 знакомят

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 удастся, 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 ~~~ 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»

