

30 марта 2020 года

АНТИКРИЗИСНЫЕ МЕРЫ: УМЕНЬШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И СОКРАЩЕНИЕ ШТАТА

В сложившейся ситуации с коронавирусом, руководителям приходится принимать крайние меры по сохранению компании и сохранению рабочих мест.

В настоящей рассылке мы рассмотрим различные меры, которые вправе принять работодатель.

1. УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) оплата труда является обязательным условием трудового договора.

В силу положений ст. 135 ТК РФ условия оплаты труда **не могут быть ухудшены** по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, **локальными нормативными актами**.

Размер заработной платы в любом случае не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. ст. 133 -133.1 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда в Москве составляет 20 195 руб.¹, в Московской области 15 000 руб.²

Существует несколько способов уменьшения размера заработной платы.

1.1. По соглашению сторон:

Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон.

При изменении условий трудового договора по соглашению сторон дополнительных уведомлений сотруднику направлять не нужно.

Следовательно, если работодатель и работник пришли к соглашению об изменении размера заработной платы, то между сторонами заключается дополнительное соглашения к трудовому договору, где указывается новый размер оплаты труда.

1.2. По инициативе работодателя:

Согласно ст. 74 ТК РФ изменение размера оплаты труда по инициативе работодателя допустимо **в связи с изменением организационных или технологических условий труда** (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

При этом работодателю стоит учитывать, что основанием изменения размера заработной платы являются именно организационные и технологические условия труда. Например, уменьшение нагрузки на сотрудников, в том числе уменьшение производственных объемов, перераспределение обязанностей между сотрудниками и

¹ [Московское трехстороннее соглашение](#) на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 09.10.2018

² [Соглашение](#) о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области №243 от 31.10.2019

отделами. Все указанные изменения должны быть надлежащим образом оформлены приказом, новыми должностными инструкциями, штатным расписанием и другими локальными нормативными актами работодателя.

Отметим, что в практике сложился подход что **ухудшение финансового положения организации, само по себе не является основанием** для уменьшения заработной платы.^{3 4}

При изменении размера заработной платы по своей инициативе, работодатель обязан совершить следующие действия:

- Зафиксировать организационные или технологические условия труда в приказе/решении руководителя организации;
- Внести изменения в штатное расписание, должностные инструкции, положения об оплате труда;
- Направить работникам письменное уведомление о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, **не позднее, чем за два месяца;**
- В случае 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 п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ;**
- Если работник согласен, то по истечении 2 месяцев с ним **заключается дополнительное соглашение** к трудовому договору, где будет указан новый размер заработной платы;
- Издать приказ об изменении размера оплаты труда.

Следовательно, работодатель вправе уменьшить размер заработной платы по своей инициативе, при этом надлежаще оформив основание изменения заработной платы и своевременно уведомив сотрудника.

1.2.1 Введение режима неполного рабочего времени:

В случае если есть риск массового увольнения сотрудников, для сохранения рабочих мест работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ).

Критерии массового увольнения могут быть установлены отраслевыми и территориальными соглашениями.

В Москве установлены следующие критерии массового увольнения⁵:

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.07.2016 по делу № 33-27323/2016

⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2019 по делу № 33-13196/2019

⁵ **Московское трехстороннее соглашение** на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 09.10.2018 (п.2.13)

- Увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности работающих в организации с численность 15 и более человек;
- Сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

В **Московской области** установлены-критерии массового увольнения⁶:

- Сокращение численности или штата работников организации в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

В случае если, сложившаяся у работодателя ситуация попадает под критерии массового увольнения и в организации изменяются технологические или организационные условия труда, то работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев, совершив ряд действий:

- Зафиксировать новые организационные или технологические условия труда в приказе/решении руководителя организации;
- Согласовать введения режима неполного рабочего времени с профсоюзом, при его наличии, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- **Издать приказ** о введении неполного рабочего времени, указав период на который вводится неполный режим рабочего времени, дату введения, перечень сотрудников на которых распространяется приказ, причины введения режима, вид режима (неполный рабочий день/ неполная рабочая неделя);
- Письменно уведомить службу занятости в свободной форме о введении режима неполного рабочего времени, в течение 3 рабочих дней после принятия решения (п.2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);
- Письменно уведомить работников, не позднее чем за 2 месяца;
- Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные ст.178 ТК РФ;
- Если работник согласен с введением режима неполного рабочего времени, то с ним заключается дополнительное соглашение с указанием срока режима неполного рабочего времени, вид режима, условия оплаты
- Издать приказ о введении для работника режима неполного рабочего времени.

Таким образом, при наличии одновременно изменении организационных или технологических условий труда в организации и возможности массового увольнения сотрудников работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

⁶ Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на 2018-2020 годы №191 от 19.12.2017 (п. 3.1.12)

2. ПОРЯДОК СОКРАЩЕНИЯ ШТАТА СОТРУДНИКОВ

Сокращение численности штата или числа работников является одним из способов снижения финансовой нагрузки на работодателя.

Стоит сразу разграничить понятия сокращение численности и сокращение штата.

Сокращение численности работников — уменьшение количества работников

Сокращение штата — исключение из штатного расписания определенных должностей.

Работодатель при сокращении должен совершить следующие действия:

- Письменно определить перечень работников, которые не подлежат увольнению в связи с сокращением. В соответствии со ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора в связи с сокращением с:

- беременной женщиной;

- женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет;

- одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- лицами, воспитывающими указанных детей без матери;

- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

- Определить перечень работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе. Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

- Для определения работников, которые будут продолжать работы, рекомендуется создать комиссию, которая утвердит перечень лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе;

- Издать приказ о сокращении численности/штата сотрудников. В приказе рекомендуется указать: основания сокращения, перечень лиц, попадающих под сокращение, дата сокращения;

- Составить и утвердить новое штатное расписание;

- Определить влечет ли сокращение массовое увольнение (см. раздел 1.2.1);

- Извещение первичного органа профсоюзной организации, не менее чем за 2 месяца, а если сокращение приведет к массовому увольнению, то не менее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). Если в организации отсутствует профсоюзный орган, то извещение не направляется;

- Известить службу занятости о мероприятиях по сокращению не менее чем за 2 месяца, а в случае, если сокращение носит массовый характер, то не менее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий (п.2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);

- Направить личное уведомление работникам о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ). Сотрудник должен расписаться о получении уведомления. В уведомлении должны быть указаны основания о сокращении, сроки проведения сокращения;

- Предложить работнику вакантные должности при их наличии, соответствующие квалификации работника, на которые можно было бы перевести работника (ст. 81 ТК РФ);

- Издать приказ о расторжении трудового договора в связи с сокращением. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с таким приказом;

- Выплата работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплата среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяце со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

Таким образом, при принятии решения о сокращении численности или штата сотрудников, работодатель обязан совершить ряд действий, чтобы увольнение считалось законным.

Адвокатское Бюро «Юрлов и партнеры» проводит оперативный мониторинг всех изменений законодательства в условиях пандемии и сообщает Доверителям о принимаемых мерах. Всю информацию о состоянии правового регулирования Вы можете отслеживать на нашем сайте в [специальном разделе](#).

Если у вас возникли какие-либо вопросы по изложенной информации, мы с удовольствием на них ответим. Будьте здоровы и берегите себя и своих близких!

С наилучшими пожеланиями,

Адвокатское Бюро «Юрлов и партнеры»