# Изменение оплаты труда

Жижерина Ю.Ю.
Бизнес-тренер, эксперт по  трудовым отношениям

Москва 2017



Юлия Жижерина
Бизнес-тренер эксперт в
по трудовым отношениям

сайт http://zhizherina.ru/
эл.почта info@zhizherina.ru
тел. (916) 6019399
скайп Julia_Jijerina
https://vk.com/jijerina
https://www.facebook.com/jijerina
https://www.instagram.com/ujijerina

# Что изменяем?

| **Ситуация** | **Заработная плата состоит из оклада** | **Заработная плата состоит из оклада и премии** | **Премия указана в трудовом договоре и в ЛНА в качестве обязательной части заработной платы** | **Премия является необязательной отсутствуют показатели премирования (или не описаны)** | **Премия является необязательной, установлены четкие критерии премирования** |
|---|---|---|---|---|---|
| Цель | Сделать так, чтобы заработная плата состояла из оклада и премии, но общая сумма не повысилась | Сделать окладную часть меньше, а премиальную больше | Сделать премию необязательной | Сделать критерии премировании определёнными, чтобы можно было не премировать при их невыполнении | Изменить критерии в сторону повышения эффективности |
| План действия | Изменение структуры заработной платы: уменьшение оклада и введение премиальной части | Изменение структуры заработной платы: уменьшение оклада и введение премиальной части | Внесение изменений в текст трудового договора и ЛНА | Разработка критерии премировании и закрепление в ЛНА | Разработка критерии премировании и закрепление в ЛНА |
| Изменение трудового договора, если имеется согласие работника | Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об уменьшении оклада, и о возможности выплате премии согласно ЛНА | Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об уменьшении оклада, и о возможности выплате премии согласно ЛНА | Оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении формулировки в отношении выплаты премии | Не требуется | Не требуется |
| Измнение трудового договора, если согласия не имеется | Изменение трудового договора по процедуре ст. 74 при наличии доказательств об изменениях условий труда | Изменение трудового договора по процедуре ст. 74 при наличии доказательств об изменениях условий труда | Изменение трудового договора по процедуре ст. 74 при наличии доказательств об изменениях условий труда | Не требуется | Не требуется |
| ЛНА | Введение ЛНА о премировании | Изменение ЛНА о премировании | Изменение ЛНА о премировании | Изменение ЛНА о премировании | Изменение ЛНА о премировании |

**1. Изменение премии** (размера, критериев)

Премия - не гарантированная выплата (ст. ст. 129, 135, 191 ТК РФ)

Изменение: меняем ЛНА + ознакомление работников (ст.68 ТК РФ)

НО: смотря как указать в трудовом договоре

- если как часть зарплаты и размер – опасно (Апелляционное определение от 11.11.2014 по делу N 33-14653/2014)

Если ссылка на ЛНА – не обязательна (Апелляционное определение от 08.12.2015 по делу N 33-44581/2015, Апелляционное определение от 16. 12.2015 г. по делу N 33-47506/15).

**А надбавки?** Если не указаны в трудовом догвооре - то же самое (Апелляционное определение от 09.02.2016 по делу N 33-2693/2016

**2. Изменение оклада (изменение соотношения оклад – премия, размера оклада)**

Если согласен:

•дополнительное соглашение (ст. 72 ТК РФ)

•изменение должностной инструкции

•приказ об изменении оклада

**Если не согласен** - (ст. 74 ТК РФ):

1) Фиксируем наличие основания - изменений организационных или технологических условий труда

Доказательства! (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 г. N 2, Апелляционное определение от 28.01.2015 по делу№33-118)

- Приказ о реальных изменениях в компании (перераспределение функционала, порядка взаимодействия, структурны вследствие изменения окружающей бизнес-среды)
- Приказ об изменении условий труда (на основании приказа об изменениях)

Необходимо доказать основание (п. 21 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 г. № 2, Апелляционное определение от 28.01.2015 № 33-118) .

**Нет оснований:**

- Попытка доказать, что имеет место **перевод в другую местность** вместе с компанией (Постановление от 24.02.2016 по делу № 44г-8/2016);
- Изменение **наименования должности** с одновременным уменьшением объема должностных обязанностей и размера заработка (Определение от 19.04.2016 № 4г-3056/2016).
- **Прекращение вида** деятельности (Апелляционное определение от 26.07.2016 по делу № 33-25054/2016);
- **Экономические причины?** (Апелляционное определение от 08.04.2014 по делу № 11-2555/2014);
- **Защищенность** от сокращения (см., например, Апелляционное определение от 10.01.2014 по делу № 33-298/2014г.).

## Есть основания:

- Приказ **вышестоящий организации** (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.06.2016 по делу № 33-22372/2016)
- **Закрытие дополнительного офиса** и уменьшение обязанностей работника (Апелляционное определение Суда Еврейской автономной области от 17.10.2014 по делу № 33-542/2014).
- **Перераспределения функционала** между подразделениями (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2015 по делу № 33-13437) ;
- **Уменьшение объема** должностных обязанностей (Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 29.07.2015 по делу № 33-686/2015).

**Есть основания:**

- Перераспределение **нагрузки между подразделениями** (Апелляционное определение Московского городского суда от 16.08.2016 № 33-31932/2016);
- Изменение объектов производства (Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.12.2014 по делу № 33-11977, А-09);
- **Перераспределением нагрузки на подразделения** или конкретные должности (Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 09.02.2016 по делу № 33-646/2016);
- **Централизация**, в связи с этим уменьшение объема работы (Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 29.07.2016 по делу № 33-3032/2016).

2) **Уведомляем работника** об изменениях и их причинах в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (см., например, апелляционное определение от 02.04.2015 по делу №33-969)

**В уведомлении:**

- Дата, ФИО
- Сообщение об организационных или технологических изменениях
- Что именно будет меняться в трудовом договоре
- Дальнейшая процедура (предложение вакансии, увольнение, выплаты)
- Просьба сообщить в определенный срок о согласии/несогласии
- Подпись руководителя
- Бланк для подписи об ознакомлении, бланк для ответа

- Уведомляем работника об изменениях и их причинах в письменной форме, **защищенность не учитывается** (Кассационное определение Московского городского суда от 01.09.2016 № 4г-10734/2016);
- На больничном – можно (Апелляционное определение Суда Еврейской автономной области от 17.10.2014 г. по делу N 33-542/2014; Определение Московского городского суда от 14.11.2016 N 4г-12484/2016);
- **Изменяем штатное** расписание (но не сокращаем должность) (Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2015 по делу № 33-45259/2015).
- Но: увольнять **раньше нельзя** (Апелляционное определение от 09.02.2016 по делу N 33-330/2016)
- Важно: **трудовую функцию не менять** (Определение от 04.07.2014 г. № 4г/8-4800)
- До изменения в штатном расписании (Апелляционное определение от 03.09.2015 по делу N 33-15257/2015)

**3) Предлагаем другую работу** (см, например, Апелляционное определение от 28.10.2014 по делу № 33-25052/2014)

**Что пишем в уведомлении**:

- Дата, ФИО
- Причина предложения (отказ от продолжения)
- Предложение должностей: наименование, размер зарплаты)
- Просьба сообщить в определенный срок о согласии/несогласии
- Подпись руководителя
- Бланк для подписи об ознакомлении, бланк для ответа
- Приложение должностных инструкций (Апелляционное определение от 08.12.2015 по делу N 33-6651/2015)

## Какие вакансии?

- **Все вакансии**, которые подходят по здоровью и квалификации (Апелляционное определение от 02.02.2015 по делу № 33-949/2015, А-9);
- **В течении всего периода**, в том числе в день увольнения;
- **Временные** не обязан (Определение от 29.05.2014 № 4г/8-3516);
- **В данной местности** (Апелляционное определение от 24.12.2012 по делу № 11-25754);
- **Очередность** предложения вакансий выбирает работодатель (Апелляционное определение от 30.05.2016 по делу № 33-20968/2016);

- Предлагать **вакансии инвалидов** не нужно, поскольку они зарезервированы для инвалидов (Определение от 14.03.2016 № 4Г-501/2016).
- законом не предусмотрено установление работодателем **сроков** работнику, в которые он должен дать ответ на предложенные вакансии (Апелляционное определение от 31.10.2016 по делу № 11-15599/2016);
- В **штатном расписании вакансии** нет, на Хэдханетере - есть. Что решит суд? (Апелляционное определение от 14.11.2016 по делу № 33-44617/2016);
- Предлагать **совмещаемые должности** (Апелляционное определение от 17.02.2016, Апелляционное определение от 07.09.2016 по делу N 33-22301/2016).

4) При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы **увольняем** по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (Апелляционное определение от 18.02.2016 по делу N 33-2006/2016) На больничном – можно (Апелляционное определение от 18.02.2016 по делу N 33-2006/2016

5) **Выплачиваем выходное пособие** в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ)

6) **Изменяем штатное расписание** (но не сокращать должность) (Апелляционное определение от 24.12.2015 по делу N 33-45259/2015)

**Психологическая подготовка к изменению зарплаты.**

Что может сказать руководитель:

- Описать **экономическую ситуации** компании,
- **Сообщить** об изменениях в оплате труда
- Указать, что общий уровень заработной оплаты останется прежним для тех, что станет **работать более эффективно**
- Рассказать о **процедуре изменении** - добровольно и в порядке ст.74 ТК РФ
- Подчеркнуть, что тем, кто не согласен и решит покинут компанию, компания даст **наилучшие рекомендации**
- Указать на то, что компания намеревается строго **соблюдать законодательство**
- Сообщить, что если у работников возникнут **вопросы, жалобы заявления,** они могут направить их контактному лицу
- **Поблагодарить** работников за сотрудничество и понимание