Изменения условий оплаты труда

В последние годы в связи с оптимизацией управления государственными и коммерческими организациями проводятся различного рода реорганизации с укрупнением, превращением бывших самостоятельных структурных подразделений в филиалы, изменением оплаты труда. При этом может быть допущены нарушения трудового законодательства. Работнику в таких случаях необходимо знать следующие положения.

В силу требований [ст. 74](consultantplus://offline/ref=D4CFFB927B4993C2339FD34BA59C9DD36BBB15AEEB90F1EACAB42563964EAB95EDB938E693B76D2BB1CED78A8517E39C5F4B130F93C3u7B) ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (т.е. должности). Наименование места работы, а также величина заработной платы (входящие в ее состав компенсационные, стимулирующие выплаты и премии) относятся к определенным сторонами условиям труда.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него 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 отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с [п. 7 ч. 1 ст. 77](consultantplus://offline/ref=D4CFFB927B4993C2339FD34BA59C9DD36BBB15AEEB90F1EACAB42563964EAB95EDB938E69EBC6D2BB1CED78A8517E39C5F4B130F93C3u7B) ТК РФ.

Если работнику указанные извещения и уведомления не направлялись, они с ними не знакомились, то имеет место нарушение законодательства. В такой ситуации за защитой своих прав работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда или в суд.

При этом следует обратить внимание, что, по мнению Роструда, установление порядка и размеров выплаты премий, а также условий лишения или снижения премиальных выплат является исключительной прерогативой работодателя, а [ТК](consultantplus://offline/ref=D4CFFB927B4993C2339FD34BA59C9DD36BBB15AEEB90F1EACAB42563964EAB95FFB960EF97B8787EE294808786C1u0B) РФ не устанавливает обязательных требований о наличии у работодателя систем премирования, а также о выплате премии как обязательной ежемесячной премии (см., например, [ст. ст. 57](consultantplus://offline/ref=D4CFFB927B4993C2339FD34BA59C9DD36BBB15AEEB90F1EACAB42563964EAB95EDB938E195B76D2BB1CED78A8517E39C5F4B130F93C3u7B), [135](consultantplus://offline/ref=D4CFFB927B4993C2339FD34BA59C9DD36BBB15AEEB90F1EACAB42563964EAB95EDB938E493BA6D2BB1CED78A8517E39C5F4B130F93C3u7B) ТК РФ, [письмо](consultantplus://offline/ref=D4CFFB927B4993C2339FCE5FB7F4A7D536B315AAE995F9BD9DB67436984BA3C5A5A964A6C3B26778FE8B80998610FFC9uDB) Минтруда России от 14.02.2017 N 14-1/ООГ-1293).

И.о. прокурора Кыштовского района

С.Д. Панафидин