



Лемчик, Крупский и Партнеры

СТРУКТУРНЫЙ И НАЛОГОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

Изменение условий трудового договора. Тонкости оплаты труда. Сокращение штата: что важно учесть на практике



Александра Акимова

Руководитель практики «Интеллектуальное право. Трудовые отношения и споры» в компании «Лемчик, Крупский и партнеры».

Best Lawyers

Коммерсант.ru[®]



Что делать, когда деятельность компании парализована?



ПРОСТОЙ
(работник
находится на
рабочем месте)

ПРОСТОЙ ПОДЛЕЖИТ ОПЛАТЕ - **СТ. 157 ТК РФ**, в т.ч. когда простой возникает НЕ по вине работника/работодателя - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

(!) В соответствии с [п. 2 ст. 25](#) Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» о приостановке производства (длительном простое) работодатель обязан в письменной форме сообщить в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

В [п. 6](#) Письма Роструда от 19.03.2012 №395-6-1: «С нашей точки зрения, в данной статье идет речь о приостановлении производства в целом».

Для оформления табеля учета рабочего времени и начисления выплат в пользу работников необходим приказ (распоряжение) о простое с указанием даты и времени начала простоя; причины простоя; виновника простоя; перечня работников (структурных подразделений), находящихся в простое; времени окончания простоя (если его возможно определить).

Отказ работодателя от оплаты времени простоя или занижение размера оплаты по сравнению с тем, что предусмотрено ст. 157 ТК РФ, является нарушением законодательства о труде, за которое предусмотрена ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

СТ. 128 ТК РФ

Ч.1: «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем»

(!) Отпуск «за свой счет» может быть только по инициативе работника.

В случае, если работники не согласны, и будет подана жалоба в ГИТ, то работодателя ждет штраф за нарушение трудового законодательства в сумме от 500 до 5000 рублей (ст. 5.27 КоАП РФ). Кроме того, инспектор оформит предписание, в котором обяжет компанию доначислить работникам законный минимум.

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

СТ. 74 ТК РФ

В случае, если деятельность не прекращается, но объем задач объективно уменьшается и **есть риск массового увольнения**, то работодателя также применяют процедуру переводы работников на неполное рабочее время. Такой перевод может быть не более, **чем на 6 месяцев**.

ТК РФ не дает определения неполного рабочего времени, предусматривая лишь то, что оно может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (см. Письмо Роструда от 8 июня 2007 г. №1619-6).

(!) Перевод на такой режим труда невозможен одномоментно, необходимо уведомлять работника за 2 месяца до введения нового режима рабочего времени.

При этом необходимо уведомлять службу занятости о введении режима неполного рабочего дня в течение трех рабочих дней с момента принятия соответствующего решения. Делать это рекомендуем в любом случае, когда вводите неполный рабочий день в порядке ст. 74 ТК РФ, независимо от того, есть угроза массового увольнения или нет. Это следует из п. 2 ст. 25 Закона о занятости и косвенно подтверждается Письмом Роструда от 17.05.2011 №1329-6-1.

Сокращение численности работников означает **уменьшение количества штатных единиц** по определенной должности.

Сокращение штата работников - это **полное исключение** из штатного расписания определенных должностей.

ЭТАПЫ:

1. Издание приказа о начале процедуры сокращения штата и утверждение нового штатного расписания;
2. Уведомление профсоюза (если он есть в организации);
3. Уведомление службы занятости не позднее, **чем за два месяца** до начала проведения увольнений (при массовом увольнении – **за три месяца**);
4. Персональное уведомление работников не менее, чем **за два месяца** до даты увольнения с предложением имеющихся вакантных должностей, которые соответствуют квалификации работника (отказывается знакомиться и ставить подпись - составляется акт). **Отсутствие вакансий - не нарушение**;
5. По истечении двух месяцев издание приказа по форме № Т-8 об увольнении работника;
6. Внесение записи в трудовую книжку;
7. Окончательный расчет:
 - а) оплата отработанных дней;
 - б) компенсация за не использованные дни отпуска;
 - в) выходное пособие **за первый месяц после увольнения работника** в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178, ч. 1 ст. 318 ТК РФ). **За второй месяц платится пособие, если в течение двух недель после увольнения работник обратился в службу занятости, о чем предоставляет соответствующий документ.**

СОКРАЩЕНИЕ
ШТАТА/
ЧИСЛЕННОСТИ

КОГО НЕЛЬЗЯ
УВОЛЬНЯТЬ В
СВЯЗИ С
СОКРАЩЕНИЕМ
ШТАТА

- ⚠️ беременные;
- ⚠️ женщины, воспитывающие детей до 3 лет;
- ⚠️ одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- ⚠️ лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- ⚠️ единственных кормильцев ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если второй родитель (законный представитель) не работает;
- ⚠️ работников, которых нельзя увольнять по итогам оценки преимущественного права; находящихся на больничном или в отпуске на день увольнения (дату увольнения в таком случае необходимо перенести).