Заработная плата: когда ее уменьшение законно

Заработная плата является предметом договора между сторонами трудовых отношений. Порядок ее формирования фиксируется и не может быть изменен без согласования с работником. Даже в том случае, когда у работодателя есть к нему какие-либо претензии, не имея законных оснований, уменьшить ЗП нельзя.

О заработной плате и ее изменении

Обычно заработная плата состоит из оклада, компенсаций и/или надбавок. За полностью выработанную месячную норму рабочего времени работнику нельзя платить меньше МРОТ, федерального или регионального, если такой установлен. Ежегодно ЗП следует индексировать, ориентируясь на данные о росте потребительских цен, которые публикует Росстат. А вот **снижать заработную плату по своему усмотрению работодатель в общем случае не может.** Если изменились условия труда или возникло недовольство работой конкретного сотрудника, вопрос снижения ЗП с ним нужно обсудить.

> Вместе с тем существуют **ситуации, в которых работодатель вправе снизить заработную плату без согласования**. О них недавно напомнили в Роструде. Таких случаев всего три:
>
> • работник не исполнил свои обязанности или трудовые нормы;
> • он изготовил бракованную продукцию;
> • он допустил простой.

Неисполнение обязанностей или трудовой нормы

О недостаточной выработке или неисполнении функций работником сказано *в статье 155 Трудового кодекса.* Причем произойти это может по разным причинам:

1. Работник не исполнил свои обязанности или не выработал норму **по своей вине.** Подразумевается, что он нарушил трудовой распорядок, не исполнил порученные ему задания в рамках своих функций (они должны быть закреплены в договоре/должностной инструкции/локальных актах), не произвел нужный объем продукции. В этом случае работнику нужно выплатить часть заработной платы, соответствующую объему выполненной работы.
2. Неисполнение обязанностей либо нормы труда произошло **по вине работодателя.** Например, тот не смог обеспечить работу или условия для ее выполнения. Работнику он обязан оплатить из расчета средней ЗП за фактически отработанное время.
3. Если в недоработке **нет вины ни работника, ни работодателя**, то нужно произвести оплату из расчета не менее 2/3 ставки или оклада пропорционально отработанному времени.

Производство брака

Условия производства продукции закрепляются в государственных стандартах, нормах и правилах (ГОСТ, СНиП, СанПиН) и прочих документах, имеющих отношение к определенным отраслям. Если продукция производится с нарушением таких требований и в результате получается сниженного или ненадлежащего качества, она считается **браком**.

Брак может быть полным или частичным, допущенным по вине работника и без таковой. В зависимости от этого и должна производиться или не производиться его оплата (*статья 156 ТК РФ)*.

Если работник в производстве брака не виноват, то это такая продукция должна быть оплачена ему в полном объеме. Это может быть связано, например, с поставкой некачественного сырья, отклонением условий производства от нормальных и так далее. **Если же работник виновен в производстве брака**, то ЗП зависит от его объема:

- *частично бракованная* продукция оплачивается по сниженным расценкам с учетом того, насколько годной она является;
- *полностью бракованная* продукция не оплачивается, как и работа сотрудника, допустившего брак, связанная с его исправлением.

Простой

Простоем считается **остановка работы**. О нем сказано *в статье 157 ТК РФ*. Простой может возникнуть:

1. **По вине работодателя.** Подразумевается, что он не обеспечил объем работы. Произвести выплату заработной платы в таком случае нужно из расчета не меньше 2/3 среднего заработка.
2. **По причинам, в которых нет вины сторон трудовых отношений.** Это может быть, например, поломка оборудования. Оплата производится исходя из 2/3 ставки или оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.
3. **По вине работника.** Это время вовсе не оплачивается. Причем вина сотрудника может заключаться не только в том, что он, допустим, не пришел или отказался работать. Например, если вышло из строя оборудование либо произошло что-либо еще, из-за чего работник не может выполнять свои функции, он должен уведомить об этом работодателя. Иначе в простое могут обвинить его самого.

Санкции

Несмотря на все сказанное выше, работодатель решает самовольно урезать сотруднику заработную плату. Что он нарушает и чем может поплатиться? В таком случае наниматель производит неполную выплату зарплаты, а это карается **штрафом по части 6 статьи 5.27 КоАП.** Хотя в качестве меры ответственности может быть назначено и предупреждение. Штраф составит:

- для юридических лиц — **30-50 тыс.** рублей;
- для руководителя организации — **10-20 тыс.** рублей;
- для индивидуального предпринимателя — **1-5 тыс.** рублей.

> Важно! Нередко оплата труда подразумевает премирование работников. Может ли работодатель по своему усмотрению уменьшить премию или вовсе ее лишить? Ответ зависит от типа поощрительной выплаты. Если она связана с итогами труда и входит в заработную плату, то для ее уменьшения (неначисления) есть весьма конкретные основания. Это можно сделать только в том случае, если работник не исполнил условия, при которых ему такая премия начисляется (не выработал норму, не выполнил план продаж и так далее). Критерии начисления премии такого рода должны быть закреплены во внутренних нормативных документах.