



CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni CMS Albiñana & Suárez de Lezo CMS Bureau Francis Lefebvre CMS Cameron McKenna LLP
CMS DeBacker CMS Derks Star Busmann CMS von Erlach Henrici CMS Hasche Sigle CMS Reich-Rohrwig Hainz

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Эрнест Агаян, старший юрист, LL.M.
CMS, Россия

ИСТОЧНИКИ ПРАВА (1) С/М/С/

! **КОНСТИТУЦИЯ РФ (12 Декабря 1993 года)**

! **Трудовой Кодекс РФ (30 Декабря 2001 года)**

! **Федеральные законы:**

- ✓ 10-ФЗ «О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ, ИХ ПРАВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» от 12 января 1996
- ✓ 115-ФЗ «О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» от 25 июля 2002
- ✓ 152-ФЗ «О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ» от 27 июля 2006 года

! **Федеральные нормативные акты:**

- ✓ ГОСКОМСТАТ - ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 5 января 2004 г. N 1 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ УНИФИЦИРОВАННЫХ ФОРМ ПЕРВИЧНОЙ УЧЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ ПО УЧЕТУ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ»
- ✓ ПРАВИТЕЛЬСТВО РФ - ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 16 апреля 2003 г. N 225 «О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ»

ИСТОЧНИКИ ПРАВА (2) С/М/С/

! **Нормативные акты работодателя**

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка
- ✓ Положение о защите и обработке персональных данных
- ✓ Положение о защите труда

! **Трудовой договор**

! **Коллективные соглашения**

(**Московское** Трехстороннее Соглашение от 24 декабря 2008 г. на 2009 г. между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей – критерии массовых увольнений)

- ✓ Отраслевые
- ✓ Территориальные
- ✓ Локальные

Возможные способы оптимизации расходов на персонал

- ! Сокращение заработной платы;
- ! Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- ! Установление неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели по инициативе работодателя или по соглашению сторон;
- ! Неоплачиваемый отпуск;
- ! Простой предприятия;
- ! Перевод на другую работу. Перемещение.

Сокращение заработной платы

- ! По соглашению между работником и работодателем;
- ! Соглашение должно быть оформлено в письменном виде;
- ! Премии (бонусы);
- ! Валюта заработной платы (рубли/иностранная валюта).

Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда

- ! Условия трудового договора не могут быть сохранены;
- ! Изменение трудовой функции работника невозможно;
- ! О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца;
- ! Работодатель обязан предложить работнику все имеющиеся вакансии;
- ! При отсутствии соответствующих вакансий или отказе работника возможно его увольнение.

Установление неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели по инициативе работодателя (1)

- ▶ Наличие причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда;
- ▶ Когда такие причины могут повлечь массовое увольнение. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и(или) территориальных соглашениях;
- ▶ О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца;

Установление неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели по инициативе работодателя (2)

- ! Режим вводится в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов - учет мнения профсоюзной организации;
- ! Может вводиться на срок до 6 месяцев;
- ! Изменения условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями;
- ! Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в ФСТЗ в течение 3-х рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Установление неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели по соглашению сторон

- ! По соглашению между работником и работодателем;
- ! Соглашение должно быть оформлено в письменном виде;
- ! Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Неоплачиваемый отпуск

- ! Неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя не предусмотрены законодательством;
- ! По заявлению работника (с согласия работодателя);
- ! Необходимо наличие у работника уважительных причин;
- ! Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;
- ! Заработная плата не выплачивается в период такого отпуска.

Простой предприятия

- ! Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- ! Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- ! Время простоя по вине работника не оплачивается;
- ! Необходимо издать соответствующий приказ;
- ! Работодатель обязан в письменной форме сообщить о простое в ФСТЗ в течение 3-х рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Перевод на другую работу. Перемещение

- ! Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Необходимо письменное соглашение между работником и работодателем;
- ! Временный перевод допускается на срок до 1-го года;
- ! Без согласия работника перевод на другую работу на срок до 1 месяца возможен в случае простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами;
- ! Без согласия работника возможно перемещение – тот же работодатель, другое рабочее место, другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.



Спасибо за внимание!

CMS, Russia

Гоголевский бульвар, 11, 119019, Москва

T: +7 495 786 4000

Ф: +7 495 786 4001

Ernest.Agayan@cmslegal.ru

Sergey.Yuryev@cmslegal.ru

www.cmslegal.ru