

Путеводитель по сокращению фонда оплаты труда

Вер. 2.0 от 15 июля 2021 г.

Buzko Krasnov

Обращаем ваше внимание, что документ является охраняемым объектом авторского права. Вы можете использовать документ исключительно в своих личных целях, если вы приобрели его на нашем сайте. Любое распространение допускается только с письменного согласия авторов. Используются автоматизированные методы мониторинга и выявления нарушений исключительных прав.

Содержание

Содержание.....	3
Получение консультации	4
Терминология.....	5
Введение	6
1. Принудительные способы оптимизации ФОТ	8
1.1. Изменение ТД в связи с изменением организационных или технологических условий труда.....	8
1.2. Ведение режима неполного рабочего времени.....	10
1.3. Сокращение численности или штата.....	11
1.4. Введение простоя	12
1.5. Увольнение по инициативе работодателя	14
1.6. Изменение социального пакета	16
1.7. Временный перевод на другую работу без согласия работника	17
2. Добровольные способы оптимизации ФОТ	18
2.1. Изменение трудового договора по соглашению сторон	18
2.2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.....	19
2.3. Оформление сотрудников в качестве индивидуальных предпринимателей или самозанятых	20
2.4. Заключение с сотрудниками ученических договоров	20
3. Ответственность работодателя	22
3.1. Материальная ответственность	22
3.2. Административная ответственность.....	24
3.3. Уголовная ответственность	27
Контакты для связи.....	30
Приложение 1 – Основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя	31
Приложение 2 – Примеры нарушений трудовых обязанностей	33
Приложение 3 – Шаблон приказа о сокращении численности (штата) работников организации.....	34
Приложение 4 – Перечень работников, сокращение которых запрещено, и работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении	37

Получение консультации

Если вместе с этим документом вы также оплатили получение юридической онлайн-консультации, то вы имеете право назначить время такой консультации. Для этого вам необходимо сформулировать ваш вопрос и направить его на digital@buzko.legal – чем подробнее будет сформулирован ваш вопрос, тем полезнее для вас будет консультация.

В течение 48 часов один из наших сотрудников свяжется с вами, чтобы согласовать дату и время консультации. Консультация будет проходить с использованием программы для видеоконференций Zoom. Вам нет необходимости устанавливать эту программу на свой девайс для проведения консультации.

Терминология

ГК РФ	Гражданский кодекс Российской Федерации
З/п	Заработка плата
ИП	Индивидуальный предприниматель
КоАП РФ	Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации
МРОТ	Минимальный размер оплаты труда
ТД	Трудовой договор
ТК РФ	Трудовой кодекс Российской Федерации
УК РФ	Уголовный кодекс Российской Федерации
ФЗ	Федеральный закон
ФОТ	Фонд оплаты труда
ЦБ РФ	Центральный Банк Российской Федерации

Введение

Настоящий путеводитель посвящен способам оптимизации фонда оплаты труда («ФОТ») в рамках российского правового поля. Ключевым юридическим документом, который опосредует отношения работодателя и работника, является трудовой договор («ТД»). Все способы оптимизации ФОТ так или иначе связаны с внесением изменений в ТД. Их можно условно разделить на две группы:

- Принудительные – когда работодатель может принять соответствующие меры вне зависимости от согласия работников; и
- По соглашению сторон (добровольные) – когда для применения соответствующих мер требуется согласие работника.

Принудительные	Добровольные
<ul style="list-style-type: none">• Изменения в ТД в связи с изменением организационных или технологических условий труда по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 74 ТК РФ)• Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев, когда есть риск массового увольнения (ч. 5 ст. 74 ТК РФ)• Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)• Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ)• Увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)• Изменение социального пакета• Временный перевод на другую работу без согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ)	<ul style="list-style-type: none">• Изменение ТД по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ)<ul style="list-style-type: none">◦ Введение сдельной или почасовой оплаты труда◦ Перевод на удаленную работу◦ Отпуск за свой счет• Расторжение ТД по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)• Оформление сотрудников в качестве индивидуальных предпринимателей или самозанятых• Заключение с сотрудниками ученических договоров (гл. 32 ТК РФ)

Наш опыт показывает, что работодатели обычно прибегают к принудительным мерам, только если не получается достичь оптимальной договоренности с работниками.

Работодатели, которым удается провести успешные переговоры с сотрудниками, как правило, ведут прозрачную коммуникацию со всеми членами коллектива и применяют дифференцированный подход. Например, на одном предприятии могут быть работники, которым необходимо присутствовать на производстве, и те, которые могут выполнять свою работу из дома. С первыми стоит договориться о сдельной оплате труда (по крайней мере, на время кризисной ситуации), а других – перевести на удаленную занятость.

За нарушение условий ТД и действующего законодательства работодатель может быть привлечен к материальной, административной и, в крайних случаях, к уголовной ответственности. Этому посвящен [Раздел 3](#) путеводителя.

* * *

1. Принудительные способы оптимизации ФОТ

1.1. Изменение ТД в связи с изменением организационных или технологических условий труда

В соответствии с ч. 1. ст. 74 ТК РФ условия ТД могут быть изменены по инициативе работодателя, когда условия ТД не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. К таким причинам относятся:

- изменения в технике и технологии производства;
- структурная реорганизация производства;
- другие причины.

Пример из судебной практики

«Работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в случае изменения организационных и технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора. Вводимые работодателем изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями, а при их отсутствии - по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.»

При этом, в случае спора на работодателе лежит обязанность по доказыванию того факта, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда и невозможности в связи с этим сохранения прежних условий трудового договора¹.

Учитывая свободу работодателя в изменении организационных условий труда, суд не должен исследовать причину таких изменений:

«Таким образом, суд фактически исследовал причины изменения организационных условий труда и оценил их целесообразность, что противоречит содержанию приведенных норм материального права и разъяснений Верховного Суда Российской Федерации по их применению, поскольку в данном случае установлению подлежит сам факт изменения организационных условий труда.»

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции № 88-1386/2019 от 2 декабря 2019 г.

Такие изменения не могут касаться трудовой функции работника.

¹ Пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г.

Согласно ст. 57 ТК РФ трудовая функция включает в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Соответственно, к допустимым изменениям ТД, не связанным с изменением трудовой функции работника, относятся²:

- система и размер оплаты труда;
- льготы;
- режим работы;
- место работы; и
- все прочее, кроме трудовой функции.

Пример из судебной практики

Следует учитывать, что снижение продаж и ухудшение финансового положения организации не рассматриваются судами в качестве причин, позволяющих работодателю в соответствии со ст. 74 ТК РФ изменить условия трудового договора. Суды указывают, что подобные обстоятельства не свидетельствуют об изменениях организационных и технологических условий труда.

Определение Московского областного суда по делу № 33-17729 от 14 сентября 2010 г., Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.

Чтобы внести такие изменения в ТД по собственной инициативе, работодатель обязан уведомить работника не позднее чем за два месяца. Уведомление осуществляется в письменной форме и должно указывать на причины, вызвавшие необходимость таких изменений.

После получения такого уведомления у работника возникает право выбора:

- если работник согласен, то в ТД вносятся соответствующие изменения и работник продолжает работу на измененных условиях;
- если работник не согласен, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу.

При отсутствии у работодателя другой работы или отказе работника от предложенной работы ТД прекращается (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

² Пункт 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 15 от 29 мая 2018 г.

1.2. Ведение режима неполного рабочего времени

Если изменения организационных или технологических условий труда (указаны в Разделе 1.1 выше) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, то работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Введение такого режима осуществляется:

- с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; и
- в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Мы полагаем, что в данном случае не требуется уведомление работников за два месяца. Иначе норма утрачивала бы свой смысл, не позволяя работодателю оперативно ввести режим неполного рабочего времени. Однако закон предусматривает обязанность уведомить органы службы занятости в течение трех рабочих дней.

Разъяснения государственных органов

«3. В соответствии с п. 2 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Введение режима неполного рабочего времени возможно в случае, предусмотренном ч. 5 ст. 74 Кодекса. При установлении режима неполного рабочего времени по соглашению между работником и работодателем на основании ст. 93 Кодекса уведомлять органы службы занятости населения не требуется.»

Письмо Роструда № 1329-6-1 от 17 мая 2011 г.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то ТД расторгается в порядке сокращения численности или штата организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Об этом подробнее в следующем [Разделе 1.3](#) путеводителя.

Отмена режима неполного рабочего времени ранее окончания срока, на который он был установлен, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Что такое «выборный орган первичной профсоюзной организации»?

Первичная профсоюзная организация – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации³.

Выборный орган первичной профсоюзной организации – руководящий орган первичной профсоюзной организации, избираемый на общем собрании в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации.

Данный орган представляет интересы работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза по их заявлению (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

Учреждение первичной профсоюзной организации не является обязательным, поэтому в случае, если объединение не было сформировано сотрудниками, работодатель освобождается от обязанности принимать свои решения с учетом мнения данной организации (когда это требуется в соответствии с ТК РФ).

1.3. Сокращение численности или штата

ТД может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников организации. Процедуру сокращения по этому основанию нельзя назвать оперативной, поскольку она состоит из множества шагов.

Шаг	Действие
1	Издать приказ о сокращении численности или штата
2	Учесть преимущественное право на оставление на работе
3	Уведомить работника о сокращении
4	Предложить работнику вакантные должности
5	Уведомить о предстоящем сокращении профсоюз и службу занятости
6	Издать приказ об увольнении
7	Оформить справку о сумме заработка за два календарных года, предшествовавших увольнению
8	Оформить документ, содержащий сведения, которые были направлены в ПФР за период работы сотрудника
9	Внести запись в личную карточку

³ Абз. 1 ч.1 ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.

10	Оформить записку-расчет о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником
11	Произвести с работником расчет
12	Сделать запись в трудовую книжку и выдать ее
13	Подготовить и выдать работнику по его просьбе заверенные копии других документов, связанных с работой

Ознакомиться подробнее с каждым шагом вы можете по этой ссылке:
<http://www.garant.ru/actual/sokrashhenie/>.

Шаблон приказа о сокращении численности (штата) работников организации находится в [Приложении 3](#). Помимо этого, в [Приложении 4](#) вы найдете перечень работников, увольнение которых при сокращении численности (штата) запрещено, а также работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении.

1.4. Введение простоя

Во время простоя и в зависимости от причин его наступления оплата труда работника может производиться в ином размере.

Причина простоя	Примеры	Оплата времени простоя
По вине работодателя	Перепрофилирование производства в связи с ошибочным прогнозом спроса на новый продукт, отзыв лицензии у компании, невозможность допуска к работам, требующим специального разрешения	Не менее 2/3 средней ⁴ з/п работника

⁴ Размер средней з/п рассчитывается в соответствии со ст. 139 ТК РФ и на основании «Положения об особенностях исчисления средней заработной платы», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 922 от 24 декабря 2017 г.

По вине работника	Приостановление производства по причине несоблюдения работником правил безопасности	Не оплачивается
По не зависящим от работодателя и работника причинам	Приостановка деятельности компании на основании акта властей как мера по борьбе с распространением эпидемии	Не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя

Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Для фиксации простоя также необходимо предпринять ряд действий.

Шаг	Действие
1	Издать приказ с указанием причины простоя и состава работников, в отношении которых применяется этот режим
2	Ознакомить работников с приказом под роспись
3	В течение трех рабочих дней с момента принятия решения уведомить службу занятости, если простой приводит к приостановке производства ⁵
4	Отразить факт простоя в табеле учета рабочего времени

В случае если простой наступает по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата привязана к тарифной ставке и окладу.

Зачастую заработная плата включает в себя какую-то постоянную величину (тарифная ставка, оклад) и переменную (премия). Возьмем простой пример – месячный оклад сотрудника составляет 50 тыс. рублей, премия предусмотрена в размере 20 тыс. рублей. В таком случае оплата времени простоя будет считаться по формуле:

⁵ Абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19 апреля 1991 г.

$$\text{Оплата простоя} = \frac{\text{Оклад}}{\text{Рабочие дни}} * \frac{2}{3} * \text{Дни простоя}$$

Если в текущем месяце 22 рабочих дня, из которых 10 дней были временем простоя, то за время простоя нужно будет заплатить:

$$\text{Оплата простоя} = \frac{50\,000}{22} * \frac{2}{3} * 10 = 15\,152,52 \text{ руб.}$$

Если внутри рабочего дня возникает простой на несколько часов – то количество часов простоя нужно перевести в доли дня и посчитать по той же формуле.

1.5. Увольнение по инициативе работодателя

Как известно, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в России возможно только при наличии конкретных оснований, перечень которых представлен в ст. 81 ТК РФ (см. в [Приложении 1](#)).

Мы остановимся только на двух часто встречающихся основаниях:

- неисполнение работником трудовых обязанностей; и
- несоответствие работника занимаемой должности.

Сокращение штата как самостоятельное основание для увольнения рассмотрено отдельно в [Разделе 1.3](#).

Неисполнение работником трудовых обязанностей

Трудовые обязанности работника вытекают из ряда источников, как то: трудовое законодательство, трудовой договор, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, технические правила, приказы работодателя.

Трудовое законодательство разделяет все нарушения трудовых обязанностей на обычные и грубые.

Обыкновенные нарушения	Грубые нарушения
п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
Работодатель вправе сначала применить дисциплинарное взыскание, кроме увольнения:	Работодатель вправе сразу уволить сотрудника. Наличие предыдущих

замечание или выговор (ст. 192 ТКРФ). В случае повторного нарушения работодатель вправе уже уволить работника.

дисциплинарных взысканий не требуется.

Примеры обыкновенных и грубых нарушений трудовых обязанностей приведены в [Приложении 2](#).

Для фиксации обстоятельств нарушения работником трудовых обязанностей работодателю рекомендуется оформлять следующие документы:

- акт о нарушении работником трудовых обязанностей;
- письменные объяснения работника об обстоятельствах нарушения им трудовых обязанностей;
- служебные записки, оформленные очевидцами нарушения работником трудовых обязанностей;
- приказ о проведении служебной проверки;
- заключение по результатам служебной проверки;
- приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Работодатель должен тщательно соблюсти процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случае судебного разбирательства именно на работодателе лежит бремя доказывания наличия соответствующих обстоятельств и соблюдения указанной процедуры⁶.

Трудовое законодательство также учитывает особенности труда дистанционных работников. Помимо оснований увольнения по инициативе работодателя, предусмотренных в ст. 81 ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя и тогда, когда в период выполнения трудовой функции дистанционно такой работник не взаимодействует с работодателем по рабочим вопросам более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если более длительный срок для взаимодействия не установлен коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору).

Формально невзаимодействие дистанционного работника с работодателем не относится ни к обычным, ни к грубым нарушениям трудовых обязанностей, так как такое основание для расторжения трудового договора по инициативе

⁶ П. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ; п. п. 34, 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г.

работодателя предусмотрено не в ст. 81, а в ст. 312.8 ТК РФ, появившейся лишь в декабре 2020 г.

Кроме того, трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен и в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

Работодателям, имеющим дистанционных работников, следует также учитывать, что в случае, если ознакомление такого работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора с ним осуществляется в электронной форме, работодатель тем не менее обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).

1.6. Изменение социального пакета

В составе ФОТ, как правило, также учитываются расходы работодателя в связи с гарантиями и льготами, которые предусмотрены в компании (питание, полис добровольного медицинского страхования, обучение иностранным языкам, фитнес) и не являются обязательными в соответствии с ТК РФ.

В кризисной ситуации в целях оптимизации ФОТ работодатель может пойти на уменьшение таких расходов. Процедура изменения или отмены социального пакета зависит от того, в каком документе были зафиксированы его условия.

Документ	Порядок изменения
Локальный акт	Необходимо издать соответствующий приказ, который изменит или отменит социальный пакет (ст. ст. 8, 9 ТК РФ).
Коллективный договор	Для изменения коллективного договора необходимо инициировать коллективные переговоры (ч. 1 ст. 36 ТК РФ). Представители работников, получившие предложение в письменной форме о начале переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения (ч. 2 ст. 36 ТК РФ). Измененный коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление

	коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
Трудовой договор	Внесение изменений в трудовой договор возможно по соглашению сторон либо в связи с изменением организационных или технологических условий труда (см. Раздел 1.1).

1.7. Временный перевод на другую работу без согласия работника

Перевод работника на работу, не обусловленную трудовым договором, не позволит напрямую снизить ФОТ, но зато позволит временно переориентировать функции компании.

В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ такой перевод без согласия работника допускается в следующих случаях:

- простой (подробнее в [Разделе 1.4](#));
- необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества; и
- необходимость замещения временно отсутствующего работника.

При этом простой или соответствующая необходимость должны быть вызваны чрезвычайными обстоятельствами: катастрофы природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

* * *

2. Добровольные способы оптимизации ФОТ

Далеко не всегда есть основания для применения принудительных мер, которые описаны выше. Кроме того, предприниматели часто не готовы «резать с плеча» и запускать процедуру сокращения штата. Это особенно актуально, когда работодатель инвестировал в отбор и обучение персонала и не хочет разрывать со своими сотрудниками отношения бесповоротно. В таких ситуациях сторонам трудовых отношений нужно идти друг другу навстречу и договариваться об изменениях условий трудового договора.

2.1. Изменение трудового договора по соглашению сторон

Стороны могут пойти навстречу друг другу и договориться о внесении изменений в трудовой договор. На практике чаще всего встречаются следующие виды договоренностей:

Условие	Пояснение
Перевод на удаленную работу	<p>Здесь речь идет о переводе на удаленную работу уже работающего сотрудника, который в будущем должен вернуться к своим обязанностям в офисе, в отличие от дистанционных работников⁷.</p> <p>При подписании дополнительного соглашения об удаленной занятости рекомендуем предусмотреть такие условия, как надлежащие каналы коммуникаций (e-mail, корпоративные чаты) и время для ответа.</p> <p>Для работодателя такой формат имеет смысл, когда работа может быть сделана удаленно. Стоит отметить, что перевод на удаленную занятость возможен как по соглашению сторон, так и по инициативе работодателя в порядке, описанном в Разделе 1.1.</p>
Переход на сдельную оплату труда	Если же работа не может быть выполнена удаленно и требует физического присутствия работника, однако сам объем такой работы снизился из-за снижения загрузки предприятия, то

⁷ Особенности регулирования труда дистанционных работников предусмотрены в главе 49.1 ТК РФ, первая их часть была введена в 2013 г. Формально работника возможно временно перевести и на дистанционную работу, однако только в исключительных случаях, предусмотренных в ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ (несчастный случай на производстве, пожар, наводнение и т. п.). При этом согласие работника получать не требуется, но снижать размер з/п за работу в дистанционном формате запрещено.

Условие	Пояснение
	<p>сторонам есть смысл договориться о переходе на сдельную оплату труда.</p> <p>При сдельной оплате размер з/п определяется исходя из количества произведенных единиц продукции или выполненного объема работ.</p>
Отпуск за свой счет	<p>Работник может согласиться уйти в отпуск за свой счет (без сохранения заработной платы) на определенный период (ст. 128 ТК РФ). Для работодателя это имеет смысл, когда сложившаяся кризисная ситуация полностью не позволяет использовать труд сотрудника, однако есть ожидание, что ситуация исправится в прогнозируемом будущем.</p>

Для фиксации новых договоренностей достаточно подписать дополнительное соглашение к действующему трудовому договору.

Когда речь идет о добровольном изменении трудового договора, важную роль играет выбранная работодателем переговорная тактика. По нашему опыту, когда компания испытывает объективные трудности, вызванные внешними обстоятельствами, сотрудники готовы пойти навстречу руководству и согласиться на изменения.

Работодатели, которым удается провести успешные переговоры с сотрудниками, как правило, ведут прозрачную коммуникацию со всеми членами коллектива и применяют дифференцированный подход. Например, на одном предприятии могут быть работники, которым необходимо присутствовать на производстве, и те, которые могут выполнять свою работу из дома. С первыми стоит договориться о сдельной оплате труда (по крайней мере, на время кризисной ситуации), а других – перевести на удаленную занятость.

Работодателям также стоит учесть интересы наименее защищенных категорий сотрудников. Это могут быть как те, интересы которых законодательство защищает прямо (беременные женщины), так и те, которые не имеют специальных гарантий, но могут пострадать сильнее остальных при неполучении даже однократного месячного заработка.

2.2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

С точки зрения процедуры, расторжение трудового договора по соглашению сторон – самый простой и быстрый способ. Однако, разумеется, для этого необходимо согласие как работодателя, так и работника.

Оформляется это путем подписания соглашения о расторжении трудового договора. В таком соглашении стороны могут предусмотреть определенные выплаты в пользу работника (выходное пособие). На практике такие выплаты находятся в коридоре от одного до трех месячных окладов.

В соглашении о расторжении трудового договора также рекомендуется предусмотреть:

- дату последнего рабочего дня;
- размер выходного пособия;
- расчет компенсации за неиспользованный отпуск;
- обязанности работника, например: подготовить отчет по статусу текущих проектов, провести инвентаризацию, передать документы работодателю, освободить рабочее место;
- пункт об отсутствии претензий со стороны работника.

2.3. Оформление сотрудников в качестве индивидуальных предпринимателей или самозанятых

Сразу стоит сказать, что этот метод может повлечь ряд значительных рисков. Существуют прецеденты, когда такие отношения признавались фиктивными, что приводило к доначислению налогов и применению мер административной ответственности (подробнее об этом в [Разделе 3](#)).

Однако такая практика существует на рынке, и было бы несправедливо полностью ее игнорировать. Кроме того, с ростом числа самозанятых в России и распространением удаленных форм работы, в том числе ввиду неблагоприятной эпидемиологической обстановки, мы ожидаем, что больше работодателей будут изначально формировать свои команды из числа самозанятых.

С точки зрения оптимизации ФОТ, оформление сотрудников в качестве индивидуальных предпринимателей (ИП) или самозанятых преследует цель сэкономить на взносах в социальные фонды.

2.4. Заключение с сотрудниками ученических договоров

Ученический договор – полезный инструмент в сфере трудового права, о котором знают не все работодатели.

Юридическое лицо (организация) имеет право заключить с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (ст. 198 ТК РФ).

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом МРОТ (ст. 204 ТК РФ).

Ученическим договором может быть предусмотрена обязанность ученика после окончания учебы приступить к работе по полученной профессии и отработать у данного работодателя в течение определенного срока. Если бывший ученик не исполняет данной обязанности, работодатель может потребовать с ученика возврата полученной за время ученичества стипендии, а также возмещения других понесенных работодателем расходов в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

Стипендия не облагается взносами на социальное страхование

«Ч. 1 ст. 7 Федерального закона № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 2009 г. (ФЗ № 212-ФЗ) определено, что объектом обложения страховыми взносами признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые организациями в пользу физических лиц, в частности, в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.

Ученический договор не является трудовым договором или гражданско-правовым договором на выполнение работ, оказание услуг. Это следует из статей 56, 198, 199 ТК РФ.

Следовательно, стипендии, выплачиваемые по ученическому договору, заключенному с физическим лицом, ищущим работу, а также по ученическому договору на получение образования без отрыва от работы, заключенному с работником данной организации, не признаются объектом обложения страховыми взносами на основании части 1 статьи 7 ФЗ № 212-ФЗ как выплаты, производимые не в рамках трудовых отношений или гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг.»

Письмо Минтруда РФ № 17-3/В-83 от 26 февраля 2015 г.

Работодатели, желающие оформить свои отношения с сотрудниками с использованием конструкции ученического договора, могут приобрести шаблон этого договора в нашем [магазине](#).

* * *

3. Ответственность работодателя

Риски работодателя с точки зрения привлечения к юридической ответственности можно рассматривать в одной из следующих плоскостей:

Зачастую работодатель одновременно несет (а) материальную ответственность (по иску работника) и (б) административную или уголовную ответственность (по инициативе государственного органа).

3.1. Материальная ответственность

Работодатель привлекается к материальной ответственности по следующим основаниям:

- (1) Незаконное лишение возможности трудиться;
- (2) Причинение ущерба имуществу работника;
- (3) Задержка выплаты зарплаты и иных выплат, причитающихся работнику;
- (4) Причинение морального вреда работнику.

Рассмотрим детальнее каждое основание.

Незаконное лишение возможности трудиться

Детально такое основание рассмотрено в ст. 234 ТК РФ и подразумевает следующие нарушения:

- незаконное отстранение работника от работы;
- незаконное увольнение или незаконный перевод на другую работу;
- отказ от восстановления на работе;
- задержка выдачи трудовой книжки;
- внесение в трудовую книжку неверной причины увольнения.

Общее правило – работодатель обязан выплатить не полученный работником заработок в результате таких нарушений.

Причинение ущерба имуществу работника

Такое основание предусмотрено ст. 235 ТК РФ. Как только в адрес работодателя поступает заявление работника о возмещении ущерба – работодатель обязан в 10-дневный срок рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение. Ущерб возмещается в полном объеме по средним рыночным ценам на аналогичное имущество, актуальным на момент возмещения ущерба.

Задержка выплаты з/п и иных выплат

Это наиболее распространенное нарушение, которое регулируется ст. 236 ТК РФ. Нарушение влечет обязанность выплатить з/п и иные выплаты с процентами. Проценты начисляются за каждый день задержки в размере не менее 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ⁸. Важный нюанс – ответственность работодателя и обязанность выплаты возникают независимо от вины работодателя. То есть банкротство банка или неисполнение обязанностей контрагентами, равно как и приостановление деятельности компании государством, никак не влияют на начисление процентов и обязанность совершить выплаты.

Моральный вред

Это основание регулируется ст. 237 ТК РФ. Интересно оно тем, что всякое нарушение обязанности работодателя дает право работнику требовать компенсации морального вреда. То есть даже если нарушение работодателем какой-то обязанности по отношению к работнику не повлекло негативных материальных последствий для работника, то формально у работника все равно есть право требовать компенсации морального вреда.

Само понятие морального вреда определяется ст. 151 ГК РФ и на практике в трудовых отношениях означает чаще всего нравственные переживания, связанные с потерей работы, физическую боль в результате производственной травмы. Право на компенсацию морального вреда может также возникнуть в случае нарушения обязанности работодателей обеспечить работников средствами индивидуальной защиты.

⁸ Составляет 5,5% по данным на 2 июля 2021 г.

3.2. Административная ответственность

Статья (КоАП РФ)	Состав	Санкция (для юридических лиц или должностных лиц)
5.27, ч. 1	Нарушение трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ).	<p>Предупреждение или штраф для должностных лиц в размере от 1 до 5 тысяч рублей; на юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.</p> <p>За повторное нарушение: для должностных лиц – штраф от 10 до 20 тысяч рублей или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет; для юридических лиц – штраф от 50 до 70 тысяч рублей.</p>
5.27, ч. 3	Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем в случае, если работодатель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями.	<p>Для должностных лиц штраф от 10 до 20 тысяч рублей.</p> <p>За повторное нарушение: для должностных лиц – дисквалификация на срок от 1 от 3 лет; для юридических лиц – штраф от 100 до 200 тысяч рублей.</p>
5.27, ч. 4	Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.	<p>Для должностных лиц штраф от 10 до 20 тысяч рублей; для юридических лиц – от 50 до 100 тысяч рублей.</p> <p>За повторное нарушение: для должностных лиц – дисквалификация на срок от 1 до 3 лет; для юридических лиц – штраф от 100 до 200 тысяч рублей.</p>

Статья (КоАП РФ)	Состав	Санкция (для юридических лиц или должностных лиц)
5.27, ч. 6	Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработка плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.	<p>Предупреждение или штраф для должностных лиц в размере от 10 до 20 тысяч рублей; для юридических лиц – штраф от 30 до 50 тысяч рублей.</p> <p>За повторное нарушение: для должностных лиц – штраф от 20 до 30 тысяч рублей или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет; для юридических лиц – штраф от 50 до 100 тысяч рублей.</p>
5.27.1	Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.	Предупреждение, дисквалификация или штрафы для должностных лиц; для юридических лиц – штрафы до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности.
5.31	Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.	Штраф от 3 до 5 тысяч рублей.
5.32	Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.	Штраф от 1 до 3 тысяч рублей.
5.33	Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры.	Штраф от 2 до 4 тысяч рублей.

Статья (КоАП РФ)	Состав	Санкция (для юридических лиц или должностных лиц)
5.34	Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.	Штраф от 4 до 5 тысяч рублей.
5.40	Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке.	Штраф от 1 до 2 тысяч рублей (для должностных лиц).
5.42	Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости.	Штраф от 5 до 10 тысяч рублей.
5.62	Дискриминация.	Штраф от 50 до 100 тысяч рублей.

3.3. Уголовная ответственность

Статья (УК РФ)	Состав	Санкция
144.1	Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ).	Штраф до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.
145	Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет.	Штраф до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.
145.1, ч. 1	Частичная невыплата свыше 3-х месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации.	Штраф до 120 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительные работы на срок до 2-х лет, либо лишение свободы на срок до одного года.

Статья (УК РФ)	Состав	Санкция
145.1, ч. 2	Полная невыплата свыше 2-х месяцев з/п, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше 2-х месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации.	Штраф от 100 до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 3-х лет, либо принудительные работы на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х лет или без такового, либо лишение свободы на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х лет или без такового.
145.1, ч. 3	Деяния, предусмотренные частями первой или второй ст. 145.1 УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия.	Штраф от 200 до 500 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до 3-х лет либо лишение свободы на срок от 2-х до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового.
149	Воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них.	Штраф до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 2-х лет, либо принудительные работы на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной

Статья (УК РФ)	Состав	Санкция
		деятельностью на срок до 3-х лет или без такового, либо лишение свободы на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х лет или без такового.

* * *

Контакты для связи

Мы надеемся, что этот путеводитель оказался для вас полезным. Если у вас остались вопросы, вы можете записаться на онлайн-консультацию на нашем сайте: <https://www.buzko.legal/ru>.

Настоящий документ подготовлен сотрудниками юридической фирмы Buzko Krasnov, которая оказывает услуги по российскому и американскому праву.

* * *

Обращаем ваше внимание, что документ является охраняемым объектом авторского права. Вы можете использовать документ исключительно в своих личных целях, если вы приобрели его на нашем сайте. Любое распространение допускается только с письменного согласия авторов. Используются автоматизированные методы мониторинга и выявления нарушений исключительных прав.

Приложение 1 - Основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя

№	Основания (ст. 81 ТК РФ)
1	Ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.
2	Сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
3	Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4	Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).
5	Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
6	Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, хищение).
7	Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.
7.1	Непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, непредставление сведений о доходах (для чиновников).
8	Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
9	Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.
10	Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

11	Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.
12	Основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

* * *

Приложение 2 - Примеры нарушений трудовых обязанностей

Обыкновенные нарушения	Грубые нарушения
<ul style="list-style-type: none">• Отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте;• Отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением норм труда, о введении которых он был извещен не позднее чем за два месяца и при этом не отказался от продолжения работы;• Отказ или уклонение работника без уважительных причин от медицинского освидетельствования – для некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.	<ul style="list-style-type: none">• Прогул, то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);• Появление работника на работе в алкогольном, наркотическом или ином токсическом опьянении;• Разглашение охраняемой законом тайны (включая персональные данные других лиц), ставшей известной работнику в связи с работой;• Совершение работником по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества;• Нарушение работником требований охраны труда, повлекшее несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу либо реальную угрозу таких последствий.

* * *

Приложение 3 - Шаблон приказа о сокращении численности (штата) работников организации

[НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ]

ПРИКАЗ

о сокращении численности (штата) работников

[дата]

[номер приказа]

[город]

В связи с проведением мероприятий по сокращению численности (штата) работников [наименование работодателя] (далее – «**Организация**») и в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – «**ТК РФ**») **приказываю**:

1. С [дата] исключить из штатного расписания Организации следующие штатные единицы (должности):

Название структурного подразделения	Должность	Количество штатных единиц
[Отдел продаж]	[Менеджер по продажам]	[2]
[Юридический отдел]	[Младший юрисконсульт]	[1]

2. [Заместителю директора по подбору и развитию персонала] [ФИО]:

- подготовить до даты сокращения список занимающих подлежащие сокращению должности работников, увольнение которых по сокращению численности (штата) запрещено в соответствии с трудовым законодательством;
- учесть преимущественное право на оставление на работе работников Организации, занимающих сокращаемые должности и пользующихся указанным правом в соответствии со статьей 179 ТК РФ, и до [дата]

представить [директору по подбору и развитию персонала] [ФИО] список таких работников;

- до [дата не позднее чем за два месяца до увольнения] персонально и под подпись ознакомить работников, занимающих сокращаемые должности, с уведомлениями о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников Организации за исключением работников, увольнение которых запрещено трудовым законодательством;
 - с даты уведомления и до даты увольнения предлагать в письменной форме под подпись каждому работнику, занимающему сокращаемую должность, другую имеющуюся работу, включая как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья. [Помимо указанного, также предлагать вакансии в других местностях, если такая обязанность Организации предусмотрена коллективным договором, соглашениями или трудовым договором с соответствующим сотрудником];
 - до [дата не позднее чем за два месяца до увольнения] известить в письменной форме органы службы занятости о предстоящем сокращении численности (штата) работников Организации и возможном расторжении с ними трудовых договоров (с приложением соответствующей информации);
 - до [дата не позднее чем за два месяца до увольнения] сообщить в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности (штата) работников Организации и возможном расторжении с ними трудовых договоров;
 - в случае увольнения по сокращению численности (штата) работника, являющегося членом профессионального союза, получить в соответствии с требованиями статьи 373 ТК РФ мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, направить в указанный орган проект приказа об увольнении данного работника, а также копию настоящего приказа.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возлагается на [директора по подбору и развитию персонала] [ФИО].

* * *

[Страница с подписями следует далее]

[Генеральный директор]

[ФИО]

С приказом ознакомлены:

[Директор по подбору и развитию персонала]

[ФИО]

[Заместитель директора по подбору и развитию
персонала]

[ФИО]

Приложение 4 - Перечень работников, сокращение которых запрещено, и работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении

Работники, сокращение которых запрещено (ст. 261 ТК РФ)	Работники, имеющие преимущественное право на оставление на работе при сокращении (ст. 179 ТК РФ)
<p>(1) Беременные женщины;</p> <p>(2) Женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет;</p> <p>(3) Одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет (малолетнего ребенка);</p> <p>(4) Другие лица, воспитывающие без матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка;</p> <p>(5) Родитель или иной законный представитель ребенка, являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель</p>	<p>(1) Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;</p> <p>(2) При равной производительности труда и квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none">• семейные работники при наличии у них двух или более иждивенцев⁹• работники, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;• работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;• инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;• работники, повышающие свою квалификацию по направлению

⁹ В соответствии с ч. 2 ст. 179 ТК РФ иждивенцами признаются нетрудоспособные члены семьи, находящиеся на полном содержании работника или получающие от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.

ребенка не состоит в трудовых отношениях.

работодателя без отрыва от работы;

- иные категории работников, предусмотренные коллективным договором.

* * *