

**Прокуратура Юго-Западного административного округа г. Москвы  
разъясняет правомерно ли понижение зарплаты работнику  
при неизменности его должности**

Понижение зарплаты работнику при неизменности его должности возможно, только если изменились организационные или технологические условия труда, а также в связи с изменением режима рабочего времени ([ч. 1, 5 ст. 74 ТК РФ](#)).

Работодатель может понизить зарплату работнику, должность которого не меняется. Однако это допускается, только если изменились организационные или технологические условия труда, из-за чего зарплата не может быть сохранена. Это могут быть изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства. При этом работодатель должен иметь документальное подтверждение таких изменений ([ч. 1 ст. 74, ст. 306 ТК РФ](#); [п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)).

Работодатель должен сообщить в письменной форме работнику не позднее чем за два месяца о понижении зарплаты и о причинах, вызвавших такое понижение. Работодатель - физическое лицо должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней ([ст. ст. 74, 306 ТК РФ](#)).

Если работник согласен на понижение зарплаты, то работодатель заключает с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается новый размер зарплаты ([ст. 72 ТК РФ](#)). Также работодатель издает приказ о таких изменениях.

В случае отказа работника от понижения оклада работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. Это может быть вакантная должность, соответствующая квалификации работника, а также нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. При этом работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в этой местности ([ч. 3 ст. 74 ТК РФ](#)).

Если вакансий нет или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор расторгается на основании отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. В этом случае работодатель должен выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 4 ст. 74, п. 7 ч. 1 ст. 77, ч. 3 ст. 178 ТК РФ](#)).

Работодатель также вправе вводить режим неполного рабочего времени (смены, дня, недели) на срок до шести месяцев, что также может повлечь понижение заработной платы работника при неизменности его должности. Однако такой режим может быть введен с целью сохранения рабочих мест, только если причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь массовые увольнения ([ч. 5 ст. 74 ТК РФ](#)).

Если работник откажется от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается на основании сокращения численности или штата. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ч. 6 ст. 74, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).