

Способы сокращения затрат на персонал в период пандемии

№ п.	Способ	Оплата	Правовое обоснование	Примечания
1.	Изменение условий трудового договора	По договоренности	Ст. 72 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора работнику можно уменьшить размер зарплаты (например, в результате перевода на другую работу, перераспределения должностных обязанностей)
2.	Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда	Можно уменьшить зарплату, изменить систему оплаты труда (например, с повременной на повременно-премиальную)	Ст. 74 ТК РФ	<p>Проводится по инициативе работодателя.</p> <p>Должны быть определенные причины (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, иные). Нельзя изменить трудовую функцию работника.</p> <p>Требуется соблюдение длительной процедуры (письменное уведомление об изменениях и об их причинах не позднее чем за два месяца, предложение иной работы и т.д.).</p> <p>Высокий риск оспаривания изменений в суде</p>
3.	Установление неполного рабочего времени	Пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ	Ст. 93 ТК РФ	Требуется соглашение сторон трудового договора

4.	Объявление простоя	<p>Зависит от причин возникновения простоя:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя, если он возник по причинам, не зависящим от работодателя и работника; ▪ не менее 2/3 средней заработной платы, если простой возник по вине работодателя; ▪ не оплачивается – если простой возник по вине работника 	Ст.ст. 72.2, 157 ТК РФ	<p>Работодатели, деятельность которых не ограничена, вправе объявить простой.</p> <p>Если простой возник из-за ситуации с COVID-19, следует считать, что это произошло по независящим от работодателя и работника причинам.</p> <p>Если простой объявит работодатель, деятельность которого ограничена, то госорганы могут счесть это незаконным¹</p>
5.	Оплата при невыполнении норм труда, неисполнении обязанностей	<p>Зависит от того, кто виноват в невыполнении норм труда, неисполнении обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени – по причинам, не зависящим от работодателя и работника; ▪ не ниже средней зарплаты работника, рассчитанной пропорционально отработанному времени, – при вине работодателя; ▪ оплата нормируемой части зарплаты в соответствии с объемом выполненной работы – при вине работника 	Ст. 155 ТК РФ	<p>Как и в случае с простоем, рискованно прибегать к ст. 155 ТК РФ тем работодателям, деятельность которых в «нерабочие дни» ограничена</p>
6.	Предоставление оплачиваемого отпуска	Средний заработок	Ст. 114 ТК РФ	<p>Работник может быть направлен в оплачиваемый отпуск по собственному желанию в соответствии с имеющимся графиком отпусков</p>

¹ См. позицию Роструда на сайте «Онлайнинспекция.рф» при ответе на вопрос № 124437 от 08.04.2020: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/124437>.

7.	Предоставление неоплачиваемого отпуска	Отсутствует	Ст. 128 ТК РФ	Работник может быть направлен в неоплачиваемый отпуск только по собственному желанию
8.	Оказание содействия в обеспечении работниками самоизоляции / нахождении на карантине	<p>Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается за счет средств ФСС.</p> <p>Размер пособия зависит от страхового стажа работника и величины выплат в расчетном периоде.</p> <p>Если пособие в расчете за полный календарный месяц ниже МРОТ, то выплачивается пособие в размере, исчисляемом из МРОТ²</p>	Федеральные законы от 29.12.2006 № 255-ФЗ и от 01.04.2020 № 104-ФЗ, Постановления Правительства РФ от 18.03.2020 № 294 и от 01.04.2020 № 402, Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.03.2020 № 7	<p>Период самоизоляции / карантина ограничен.</p> <p>Способ подойдет в отношении лишь некоторых работников (например, вернувшихся из-за границы и проживающих с ними лиц, в возрасте старше 65 лет, с некоторыми заболеваниями и т.д.)</p>
9.	Увольнение работника по соглашению сторон	Расчет за отработанный период, выплата компенсации за неиспользованный отпуск; выходное пособие, если прописано в трудовом или коллективном договоре	Ст. 78 ТК РФ	По мнению Минтруда России допускается в период «нерабочих дней»
10.	Увольнение работника по собственному желанию	Расчет за отработанный период, выплата компенсации за неиспользованный отпуск	Ст. 80 ТК РФ	По мнению Минтруда России допускается в период «нерабочих дней» ³

² Актуально для пособий, выплачиваемых за периоды нетрудоспособности с 01.04.2020 по 31.12.2020.

³ С мнением Минтруда России можно ознакомиться [здесь](#).

11.	Сокращение численности или штата работников	<p>Расчет за отработанный период, выплата компенсации за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднего месячного заработка.</p> <p>Средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух /иногда трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)⁴.</p> <p>Дополнительная компенсация в размере среднего заработка при расторжении договора до истечения срока предупреждения об увольнении</p>	<p>П. 2 ч. 1 и ч. 3 ст. 81, ч.ч. 1 и 2 ст. 178, ст.ст. 179, 180 ТК РФ, абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, Постановление Правительства РФ от 12.04.2020 № 486</p>	<p>Требуется соблюдение длительной процедуры (письменное уведомление об увольнении не менее чем за два месяца, предложение иной работы, предоставление преимущественного права на оставление на работе и т.д.).</p> <p>До 31.12.2020 работодатель обязан предоставлять информацию о сокращении численности или штата работников в систему «Работа в России».</p> <p>Высокий риск оспаривания увольнения в суде</p>
12.	Ликвидация организации	<p>Расчет за отработанный период, выплата компенсации за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднего месячного заработка.</p> <p>Средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух / в ряде случаев трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).</p> <p>Дополнительная компенсация в размере среднего заработка при расторжении договора до истечения срока предупреждения об увольнении</p>	<p>П.1 ч.1 ст. 81, ч.ч. 1 и 2 ст.ст. 178, 180 ТК РФ, абз. 1 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, Постановление Правительства РФ от 12.04.2020 № 486</p>	<p>Требуется соблюдение длительной процедуры.</p> <p>Ликвидация организации влечет ее прекращение.</p> <p>До 31.12.2020 работодатель обязан предоставлять информацию о ликвидации в систему «Работа в России»</p>

⁴ Для некоторых категорий работников размеры выплат отличаются от стандартных.