

Суд разрешил отменять надбавки без уведомления работников. Но есть нюансы

Игорь Григорьев, эксперт по трудовому праву

Из этой статьи вы узнаете, как отменить надбавку, установленную:

- приказом;
- локальным нормативным актом и трудовым договором;
- коллективным договором.

Работодатель вправе отменить установленные работникам надбавки, но не произвольно. И отдельные решения суда не добавляют работодателям свободы в этом вопросе. Применять их нужно к схожим обстоятельствам, а не сплошь ко всем случаям отмены надбавок. В разных случаях нужно оформить разные документы. В статье расскажем какие.

Надбавка установлена приказом

Работодатель вправе отменить надбавку, если установил ее только приказом и стороны не включили ее в трудовой договор. Для этого достаточно издать отменяющий приказ.

Вот пример из судебной практики. В компании положение о материальном стимулировании работников устанавливает порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок, в частности, что надбавки:

- являются стимулирующими выплатами;
- устанавливаются и отменяются приказами руководителя;
- вводятся на ограниченный период времени в зависимости от исполнения работником поставленных задач и финансовых возможностей.

Как работодатель может назначать и отменять надбавки

Коммерческая организация вправе по своему усмотрению устанавливать работникам любые доплаты и надбавки стимулирующего характера, определять их размеры и порядок расчета ([письмо Минтруда от 03.08.2016 № 14-1/ООГ-7105](#)). Чтобы в случае необходимости их отменить, нужно учесть, каким документом работодатель установил надбавку.

Руководитель издал приказы об установлении на определенный срок персональной надбавки в размере 75 процентов оклада и надбавки за увеличение объема в размере 10 процентов оклада. В трудовом договоре изменений не было. Когда у отдела, где трудился работник, изменились функции и сократился объем работы, руководитель отменил ему выплату персональной надбавки и надбавки за увеличение объема работ.

Судьи указали, что отмена персональной надбавки не является изменением условий трудового договора в одностороннем порядке и не требует применения процедуры, предусмотренной [статьей 74](#) ТК, поскольку выплата персональной надбавки не включена в условия трудового договора. В случае уменьшения объема выполняемых сотрудниками задач принятие работодателем решения о прекращении выплаты надбавки за увеличение объема работы не противоречит трудовому законодательству.

Правомерность отмены работодателем таких надбавок подтверждает имеющаяся судебная практика (например, определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 04.04.2023 № 88-8283/2023).

Надбавка установлена ЛНА и трудовым договором

Если персональная надбавка предусмотрена локальным нормативным актом работодателя, а также упоминается в тексте трудового договора, отменить ее приказом не получится. Ведь в такой ситуации условие о выплате надбавки относится к числу обязательных условий трудового договора ([абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК](#)).

Отменить выплату работнику персональной надбавки работодатель может:

- по соглашению с работником;
- в одностороннем порядке (по инициативе работодателя) в случае изменения организационных или технологических условий труда, при которых не может быть сохранен определенный сторонами в трудовом договоре размер надбавки. При этом трудовую функцию работника изменять нельзя.

При любом способе отмены надбавки следует проверить, не снизилась ли зарплата работника до уровня меньше МРОТ или минимальной заработной платы в субъекте РФ, где расположено рабочее место работника.

Работодатель отменяет надбавку в одностороннем порядке

При отмене персональной надбавки в одностороннем порядке по инициативе работодателя необходимо соблюсти требования [статьи 74](#) ТК.

В [части 1](#) статьи 74 ТК не раскрывается, что следует понимать под причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда.

К технологическим изменениям условий труда можно отнести такие мероприятия:

- внедрение новых технологий производства;
- совершенствование рабочих мест на основе проведения специальной оценки условий труда;
- введение новых или изменение действующих регламентов.

К числу изменений организационных условий труда можно, например, отнести:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение новых форм организации труда;
- изменение режимов труда и отдыха;
- введение или пересмотр норм труда;
- изменения в организационной структуре с перераспределением нагрузки на структурные подразделения или на конкретных работников.

О предстоящем понижении оплаты труда в связи с изменением организационных или технологических условий труда, а также об их причинах работодатель обязан уведомить работника в свободной письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения ([ст. 74](#) ТК, [п. 21](#) постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004

№ 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Это подтверждают в разъяснениях специалисты Роструда (ответ на вопрос № 155374 от 12.10.2021 на сайте [онлайн-инспекция.рф](#)).

Таким образом, для отмены персональной надбавки работодателю необходимо:

- уведомить каждого работника о предстоящих изменениях оплаты труда не менее чем за два месяца;
- получить согласие;
- заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору;
- издать приказ об отмене установленной работнику персональной надбавки;
- ознакомить работника с приказом об отмене персональной надбавки под подпись.

Если работник не согласился работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему на выбор ([ч. 3 ст. 74 ТК](#)):

- вакантную должность, соответствующую квалификации работника;
- вакантную нижестоящую должность (менее оплачиваемую работу).

Если вакансии отсутствуют или ни одна из предложенных вакансий работнику не подошла, трудовой договор с работником нужно расторгнуть на основании [пункта 7](#) части 1 статьи 77 Трудового кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Работодатель отменяет надбавку с согласия работника

В добровольном порядке, то есть при отсутствии изменения организационных или технологических условий труда отменить персональную надбавку можно. Но только если работник согласится на это. В таком случае вам понадобится:

- подписать с работником дополнительное соглашение к трудовому договору об уменьшении размера заработной платы (отмене персональной надбавки) ([ст. 72 ТК](#));
- издать приказ руководителя организации об отмене персональной надбавки;
- ознакомить работника с приказом об отмене персональной надбавки под подпись.

В случае снижения заработной платы или отмены персональной надбавки работников организации по соглашению сторон предупреждение работников о предстоящих изменениях их условий оплаты труда не требуется.

Помните: если работник не согласится на отмену персональной надбавки, нужно продолжить выплачивать зарплату на прежних условиях, включая надбавку. Уволить сотрудника за отказ нельзя.

Надбавка установлена коллективным договором

Выплата персональных надбавок работникам может быть предусмотрена коллективным договором либо положением об оплате труда или положением о надбавках, которые являются приложением к коллективному договору. В одностороннем порядке, по инициативе только лишь работодателя, отменить такие надбавки нельзя. Ведь они являются составной частью системы оплаты труда. Чтобы отменить такие надбавки, необходимо применить особые правила изменения коллективного договора ([ст. 44 ТК](#)).

Изменения в коллективный договор можно внести только в том же порядке, который установлен для его заключения, то есть после проведения сторонами трудовых отношений коллективных переговоров ([ст. 37 ТК](#)) или в порядке, предусмотренном самим договором.

Изменения в коллективном договоре оформляют дополнительным соглашением к нему ([ст. 44 ТК](#)). В нем следует указать, что стороны вносят изменения — отменяют выплату персональных надбавок работникам, а при необходимости вводят доплату до МРОТ или до минимальной заработной платы в субъекте РФ. Кроме того, необходимо указать дату, с которой вступают в силу изменения, внесенные в коллективный договор.

После внесения изменений в коллективный договор с дополнительным соглашением необходимо ознакомить работников ([абз. 10](#) ч. 2 ст. 22 и [ч. 3](#) ст. 68 ТК).