На приеме у юриста

**Кризис не повод для снижения зарплаты**

**На каком основании можно снизить зарплату? Можно ли снижать работникам зарплату в связи с кризисом?**

Людмила

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и размер заработной платы, допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). К таким причинам могут быть отнесены, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизации производства (п. 21 постановления пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

О своем намерении изменить зарплату работодатель  обязан сообщить работнику в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения этого изменения (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Вместе с тем работодатель не имеет права снизить размер  заработной платы и  платить ниже установленного минимума при выработке нормы рабочего времени, составляющей 40 часов в неделю. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1 января 2015 года установлен в размере 5965 рублей, а для некоторых категорий работников Пермского края Соглашением  «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2014-2016 годы» от 27 декабря 2013 года N СЭД-01-108-169 установлена минимальная заработная плата в размере прожиточного минимума, составляющего 8730 рублей.

Если по итогам оценки условия труда на рабочем месте признаны вредными и/или опасными, то норма составит не более 36 часов в неделю, но оплата должна производиться как за 40-часовую рабочую неделю.

Сергей СПИЦЫН,

главный правовой инспектор труда