

Одностороннее «снятие» 0,25 ставки государственным работодателем: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работодатель (государственная организация) в объявлении о вакансии указал определённый размер заработной платы; при трудоустройстве работнику были выданы два трудовых договора — на 1 ставку и на 0,25 ставки; впоследствии, после того как работник «не понравился», работодатель в одностороннем порядке «снял» 0,25 ставки, в результате чего заработная плата снизилась до уровня МРОТ. Требуется оценить: (а) допустимо ли одностороннее изменение (прекращение) условия о 0,25 ставки без письменного согласия работника; (б) требовалось ли соблюдение процедуры ст. 74 ТК РФ — уведомление не позднее чем за два месяца при наличии причин организационного или технологического характера; (в) соответствует ли сложившийся размер оплаты требованиям ст. 132 и 133 ТК РФ. Поскольку «0,25 ставки» юридически оформляется несколькими разными способами, ответ даётся отдельно по каждой конструкции; смешивать их нельзя, равно как нельзя механически выбирать одну.

2. Почему вопрос допускает несколько юридических прочтений: фактическая модель

Одна и та же фраза «сняли 0,25 ставки» в терминах Трудового кодекса может означать четыре принципиально разные вещи, с разными правовыми последствиями:

- 1. Прекращение отдельного трудового договора** (второго договора на 0,25 ставки — как правило, внутреннее совместительство). Тогда это не «изменение условий», а увольнение, и ст. 74 ТК РФ в принципе неприменима.
- 2. Изменение определённых сторонами условий одного трудового договора** (если в действительности трудовые отношения были едиными, а объём работы составлял 1,25 ставки). Тогда работает ст. 72 (соглашение) или ст. 74 (одностороннее изменение при наличии организационных/технологических причин).

3. **Досрочная отмена дополнительной работы** по ст. 60.2 ТК РФ

(совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника). Тогда у работодателя есть право односторонней отмены, но с иным порядком и иным сроком предупреждения.

4. **Фактическое прекращение выплат и/или предоставления работы без какого-либо оформления** — тогда договор продолжает действовать, и возникают вопросы оплаты по ст. 157 ТК РФ.

Дополнительно возможен вариант 4-бис: второй договор был **срочным** и истёк (ст. 58, 59, 79 ТК РФ). Тогда прекращение законно при соблюдении порядка предупреждения.

Чтобы определить применимую конструкцию, необходимо запросить: оба трудовых договора и все дополнительные соглашения к ним; приказы о приёме на работу; штатное расписание до и после «снятия» ставки; приказ об изменении штатного расписания; таблицы учёта рабочего времени; расчётные листки за 12 месяцев (ст. 62 ТК РФ обязывает работодателя выдать их по письменному заявлению не позднее трёх рабочих дней); Положение об оплате труда и коллективный договор; уведомление по ст. 74 ТК РФ (если оно было); приказ о совмещении/расширении зон обслуживания (если он был); объявление о вакансии.

3. **Базовый принцип: условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон**

Версия-общая для всех конструкций. Согласно ч. 1 ст. 72 ТК РФ изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается **только по соглашению сторон**, за исключением случаев, прямо предусмотренных Кодексом; соглашение заключается в письменной форме. Именно эта формула воспроизведена и в ст. 72 ТК РФ в редакции, приведённой в источниках.

Из этого следует главное: работодатель не вправе ссылаться на «свое решение» как на самостоятельное основание. Односторонние действия возможны только в одном случае — если они укладываются в исключение, предусмотренное ст. 74 ТК РФ (либо в иную специальную норму: ст. 288 ТК РФ для совместителей, ст. 79 ТК РФ для срочного договора, ст. 60.2 ТК РФ для дополнительной работы). Никакой общей «свободы работодателя менять объём нагрузки» трудовое законодательство не предусматривает.

Кроме того, ст. 8 и ст. 9 ТК РФ запрещают локальные нормативные акты и соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством; такие условия не подлежат применению. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 135 ТК РФ).

Практический вывод: без обнаружения либо (а) письменного соглашения об изменении условий, либо (б) доказательств законного одностороннего механизма (ст. 74, 288, 79, 60.2 ТК РФ) снижение объёма работы и оплаты будет признано незаконным.

4. Версия 1: 0,25 ставки — отдельный трудовой договор (внутреннее совместительство)

4.1. Квалификация

Если работник трудоустроен по основному месту работы на 1 ставку и дополнительно заключил второй трудовой договор на 0,25 ставки у того же работодателя, это **работа по совместительству** (внутреннее совместительство): работа по совместительству оформляется отдельным трудовым договором (ст. 60.1, 282 ТК РФ), продолжительность рабочего времени при этом не может превышать четырёх часов в день и половины месячной (иной учётной) нормы рабочего времени (ст. 284 ТК РФ).

4.2. Что означают действия работодателя в этой конструкции

«Снятие» второго договора — это **прекращение трудового договора**, а не изменение его условий. Ст. 74 ТК РФ для прекращения договора не предназначена: она регулирует продолжение работы в изменённых условиях (ч. 1, 2, 3, 4 ст. 74 ТК РФ) и упоминает увольнение лишь как конечный результат — при отсутствии подходящей работы или отказе работника от неё (ч. 4 ст. 74 ТК РФ со ссылкой на п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Полное изъятие объёма работы (ставка → 0) не является «изменением условий», поскольку изменять уже нечего.

Основания прекращения могут быть только те, что прямо названы в ТК РФ: соглашение сторон (ст. 78), собственное желание работника (ст. 80), инициатива работодателя по основаниям ст. 81, обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83), истечение срока (ст. 79), а для совместителей — специальное основание ст. 288 ТК РФ.

4.3. Специальное основание для совместителя (ст. 288 ТК РФ)

Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной; работодатель предупреждает об этом в письменной форме **не менее чем за две недели**. Это единственное «упрощённое» основание. Если никто на 0,25 ставки на условиях основной работы принят не был, ссылка на ст. 288 ТК РФ невозможна. Судебная практика по вопросу о применимости ст. 288 ТК РФ к внутренним совместителям неоднородна, однако в любом случае требуется фактический приём нового работника и письменное предупреждение за две недели — ни того, ни другого в описанной ситуации, судя по фактам, нет.

4.4. Можно ли «растянуть» на эту ситуацию ст. 74 ТК РФ

Есть конкурирующая трактовка, которую работодатель может использовать: снижение объёма работы по совместительству (в том числе до нуля) — это «изменение определённых сторонами условий трудового договора» по ч. 1 ст. 74 ТК РФ, допускаемое при организационных или технологических причинах, с уведомлением за два месяца. Против неё говорит то, что ст. 74 ТК РФ не рассчитана на полное прекращение договора: при сохранении «нулевого» условия договор лишается предмета. Поэтому для полного изъятия ставки корректнее применять нормы о прекращении (ст. 77, 81, 288 ТК РФ), а не о изменении.

Если же работодатель снизил объём не до нуля, а, например, с 0,25 до 0,1 ставки — механизм ст. 74 ТК РФ применим формально, но с полным набором требований (см. раздел 7).

4.5. Практический вывод по версии 1

Незаконно, за исключением случаев: (1) письменного соглашения сторон о прекращении второго договора (ст. 72, 78 ТК РФ); (2) увольнения по ст. 288 ТК РФ при реальном приёме работника, для которого работа является основной, с предупреждением за две недели; (3) увольнения по иным законным основаниям (ст. 81 ТК РФ, с соблюдением процедур). Взысканию подлежит недоначисленная оплата за период с момента прекращения выплат, проценты по ст. 236 ТК РФ и компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ.

5. Версия 2: единый трудовой договор с объёмом работы 1,25 ставки (либо 1 ставка + 0,25 как режим неполного рабочего времени)

5.1. Квалификация

Если фактически трудовые отношения были едиными, а два договора — способом формального «раздробления» одной работы (что нередко делается для удобства бюджетного планирования), то снижение с 1,25 до 1,0 ставки есть **изменение условий трудового договора**: - о режиме рабочего времени и времени отдыха — режим рабочего времени прямо отнесён к обязательным условиям трудового договора, если он отличается от общих правил работодателя (абз. 8 ч. 2 ст. 57 ТК РФ); - о размере оплаты труда — конкретный размер оклада (ставки) является обязательным условием (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ); - о трудовой функции — если в результате изъятия 0,25 ставки у работника исчезает часть обязанностей, входивших в его трудовую функцию, изменение вообще недопустимо, поскольку ч. 1 ст. 74 ТК РФ прямо запрещает изменять трудовую функцию по инициативе работодателя.

Признание отношений едиными возможно через оценку фактических обстоятельств: суд оценивает не наименование документов, а фактически сложившиеся отношения (ч. 3 ст. 67 ТК РФ — договор, не оформленный письменно, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя). Косвенным подтверждением единого правоотношения служит, в частности, объявление о вакансии с указанием полной заработной платы, соответствующей суммарному объёму 1,25 ставки.

5.2. Правовой режим изменения

Изменение возможно только: - по письменному соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ); - в одностороннем порядке — по ст. 74 ТК РФ, при одновременном соблюдении всех условий: наличие причин организационного или технологического характера; невозможность сохранения прежних условий; письменное уведомление не позднее чем за два месяца с указанием причин (ч. 2 ст. 74 ТК РФ); предложение всех имеющихся в данной местности подходящих вакансий при несогласии работника (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); при отсутствии работы или отказе — увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

Отдельно следует учитывать ст. 74 ТК РФ (часть о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до

шести месяцев при угрозе массового увольнения, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; критерии массовости — ч. 1 ст. 82 ТК РФ). Эта конструкция в описанной ситуации неприменима: она рассчитана на угрозу массового увольнения, а не на персональное отношение к одному работнику. Замечу редакционно: приведённый в анализируемых источниках текст ст. 74 ТК РФ воспроизведён не полностью — в нём отсутствует эта часть, что следует учитывать при дальнейшей работе с текстом нормы.

5.3. Практический вывод по версии 2

Незаконно при отсутствии письменного соглашения и при отсутствии полного комплекта доказательств организационно-технологических причин и соблюдения процедуры. Требование формулируется как признание незаконным изменения определённых сторонами условий трудового договора и восстановление прежних условий, плюс взыскание разницы в оплате (см. раздел 9).

6. Версия 3: 0,25 ставки — не ставка, а дополнительная работа по ст. 60.2 ТК РФ

6.1. Квалификация

Если вторым документом был не отдельный трудовой договор, а поручение дополнительной работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) — юридическая картина меняется принципиально.

Признаки этой конструкции: письменное согласие работника (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ); установление работодателем с письменного согласия работника срока, содержания и объёма дополнительной работы (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ); доплата в размере, определяемом по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Дополнительная работа выполняется наряду с работой, определённой трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

6.2. Право работодателя на отмену

При этой конструкции у работодателя действительно есть право на одностороннее действие: **как работник, так и работодатель вправе**

досрочно отказаться от дополнительной работы/отменить поручение, предупредив другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ). Уведомление за два месяца в этом случае не требуется, причины организационного или технологического характера не проверяются, поскольку трудовой договор (его обязательные условия) не меняется.

6.3. Практический вывод по версии 3

Действия **законны**, но при трёх условиях: (1) поручение действительно оформлено по ст. 60.2 ТК РФ (а не как отдельный трудовой договор или изменение условий договора); (2) соблюден трёхдневный письменный срок предупреждения; (3) за фактически отработанный до отмены период доплата по ст. 151 ТК РФ начислена и выплачена полностью. Важная оговорка: если работник фактически продолжал выполнять дополнительный объём работы после «снятия» (работодатель просто перестал его оплачивать), поручение считается не отменённым, и оплата за фактически выполненную работу подлежит взысканию (ст. 129, 132 ТК РФ).

7. Версия 4: истечение срока срочного трудового договора

Если второй договор был срочным (ст. 58, 59 ТК РФ) и его срок истёк, применяется ст. 79 ТК РФ: срочный трудовой договор прекращается с истечением срока; о прекращении в связи с истечением срока работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника).

Практический вывод: прекращение **законно** при одновременном соблюдении условий: договор действительно был срочным и заключён на законных основаниях (ст. 58, 59 ТК РФ); срок истёк; предупреждение за три календарных дня вручено. Порок здесь обычно один — **незаконность самого срочного характера** договора: срочный договор, заключённый без достаточного основания (например, для «обхода» бессрочного характера трудовых отношений), по иску работника признаётся заключённым на неопределённый срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). В этом случае «истечение срока» не прекращает отношения, и ситуация возвращается к версиям 1 или 2.

8. Версия 5: выплаты прекращены без оформления

Если работодатель просто перестал табелировать и оплачивать 0,25 ставки, не издав ни приказа об увольнении, ни соглашения об изменении условий, трудовой договор продолжает действовать. Последствия: - заработная плата за фактически выполненную работу подлежит взысканию (ст. 129, 132 ТК РФ); - если работа не предоставлялась по причинам, связанным с работодателем, время до её предоставления квалифицируется как простой по вине работодателя и оплачивается в размере **не менее двух третей средней заработной платы работника** (ч. 1 ст. 157 ТК РФ, с учётом редакции, действующей на дату события; само понятие простоя — ст. 72.2 ТК РФ); - на суммы задержанных выплат начисляются проценты (денежная компенсация) по ст. 236 ТК РФ.

Практический вывод: незаконно; это наиболее выгодная для работника квалификация, поскольку позволяет требовать оплату за весь период вплоть до восстановления оформления.

9. Отдельный вопрос: требовалось ли соблюдение ст. 74 ТК РФ

9.1. Когда процедура обязательна

Процедура ст. 74 ТК РФ обязательна во всех случаях, когда работодатель изменяет определённые сторонами условия трудового договора (кроме трудовой функции) по своей инициативе и продолжает с работником трудовые отношения. Обязательные элементы:

1. Наличие причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда: изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, **другие причины** (ч. 1 ст. 74 ТК РФ). Формулировка «другие причины» оценочная — именно здесь сосредоточен основной спор.
2. Невозможность сохранения прежних условий (ч. 1 ст. 74 ТК РФ) — то есть объективная, а не волевая невозможность.
3. Письменное персональное уведомление работника **не позднее чем за два месяца** до введения изменений, с указанием не только самих изменений, но и **причин** их введения (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).
4. При несогласии работника — письменное предложение всех имеющихся в данной местности подходящих вакансий (как соответствующих квалификации, так и нижестоящих/нижеоплачиваемых), которые работник

может выполнять с учётом состояния здоровья; вакансии в других местностях предлагаются, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

5. При отсутствии работы или отказе от неё — прекращение договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

Двухмесячный срок — общий. Сокращённый 14-дневный срок из ст. 306 ТК РФ здесь **неприменим**: он установлен для работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, и для ИП. Государственная организация под это правило не подпадает, поэтому ссылка на 14 дней в данной ситуации была бы незаконной. Это отдельный аргумент в пользу работника.

9.2. Конкурирующие правовые позиции по вопросу о причинах

Позиция 1 (строгая, защитная — преобладающая в судебной практике).

Работодатель обязан доказать, что изменение условий явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства) и что оно не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения; при отсутствии таких доказательств изменение не может быть признано законным (п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Бремя доказывания лежит на работодателе (ст. 56 ГПК РФ в системном единстве с п. 21 названного постановления). Само по себе изменение штатного расписания, уменьшение фонда оплаты труда, сокращение объёма финансирования или «оптимизация» не образуют организационных или технологических изменений — они лишь оформляют уже принятое кадровое решение. По этой позиции снятие 0,25 ставки без доказательств реальных организационных изменений незаконно.

Позиция 2 (широкая, «работодательская»). Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников относится к исключительной компетенции работодателя, и суд не вправе оценивать целесообразность такого решения, проверяя лишь соблюдение процедуры и отсутствие дискриминации. В рамках этой логики работодателю достаточно представить приказ об изменении штатного расписания и уведомление по ч. 2 ст. 74 ТК РФ, чтобы изменение считалось законным. Эта позиция опирается на нормы о самостоятельности работодателя в организации производства (ст. 8, 22 ТК РФ), но не отменяет требования п. 21

Постановления Пленума № 2: доказать нужно не только факт принятия внутреннего документа, но и то, что **условия договора не могли быть сохранены** по объективным причинам.

Когда применяется каждая. Позиция 2 срабатывает, когда работодатель может показать реальную цепочку: изменение технологии/организации труда → объективное исчезновение того объёма работы, ради которого устанавливалась 0,25 ставки → перераспределение обязанностей → новое штатное расписание. Позиция 1 срабатывает во всех остальных случаях, и особенно когда: изменён только объём нагрузки у одного работника; изменение совпало по времени с конфликтом и требованием уволиться; нет документов о перераспределении работы; отсутствует уведомление за два месяца; не предлагались вакансии. Именно вторая ситуация описана в вопросе.

9.3. Практический вывод по разделу

При одностороннем изменении (снятии) 0,25 ставки соблюдение процедуры ст. 74 ТК РФ **требовалось**, если имело место изменение условий договора, а не прекращение отдельного договора (раздел 4) или отмена дополнительной работы (раздел 6). Если процедура не соблюдена (нет письменного уведомления за два месяца с указанием причин; нет предложения вакансий; изменён объём работы без доказательств организационно-технологических причин) — изменение незаконно и подлежит отмене с восстановлением прежних условий. Если работник впоследствии был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, увольнение также незаконно: оно производно от незаконного изменения условий, о чём прямо сказано в п. 21 Постановления Пленума № 2 («при отсутствии таких доказательств... изменение определённых сторонами условий трудового договора не может быть признано законным», и как следствие — прекращение договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным).

10. Оплата на уровне МРОТ: соответствует ли она ст. 132 и 133 ТК РФ

10.1. Ключевой тезис

Достижение заработной платой уровня МРОТ само по себе не легализует снижение. МРОТ — минимальная гарантия, а не инструмент обоснования уменьшения объёма работы. Если снятие 0,25 ставки незаконно, то незаконно и снижение оплаты независимо от того, упала она до МРОТ или

осталась выше него. Взысканию подлежит разница между фактически выплаченным и тем, что причиталось бы при сохранении условий.

10.2. Когда оплата на уровне МРОТ законна

- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч. 2 ст. 133 ТК РФ). Равенство МРОТ этому требованию не противоречит — закон устанавливает минимум, а не минимум «плюс что-то».
- МРОТ устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории РФ (ч. 1 ст. 133 ТК РФ); размер на конкретную дату следует сверять с федеральным законом о МРОТ на соответствующий год.
- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата производится пропорционально отработанному времени (в зависимости от выполненного объёма работ) — ч. 2 ст. 93 ТК РФ. Поэтому при 0,25 ставки сравнение с МРОТ идёт в пропорции, и это не нарушение.
- Оклад (должностной оклад) сам по себе может быть ниже МРОТ, если в совокупности с компенсационными и стимулирующими выплатами месячная заработная плата достигает МРОТ (ст. 129 ТК РФ; после изменений, внесённых Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, требование «оклад не ниже МРОТ» из ТК РФ исключено). Этот аргумент, однако, не спасает работодателя, если само снижение объёма работы незаконно.

10.3. Когда оплата на уровне МРОТ незаконна

1. **Региональный минимум выше федерального.** В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может быть установлен более высокий размер (ст. 133.1 ТК РФ). Если организация находится в таком регионе и не направила в установленном порядке мотивированный отказ от присоединения к соглашению, она обязана платить не ниже регионального минимума. В государственном секторе это особенно значимо: объёмы финансового обеспечения учреждений определяются с учётом единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда (ч. 3 ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ), поэтому «нехватка денег» — не аргумент против работника.
2. **В состав МРОТ включены выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.** По правовой позиции Конституционного Суда РФ (Постановление от 11.04.2019 № 17-П) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни должна начисляться сверх МРОТ; аналогичная логика применима к сверхурочной работе, работе в ночное время и к доплатам за совмещение (ст. 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ). Если

работодатель «подогнал» выплату до МРОТ, включив в неё такие доплаты, это нарушение.

3. **Районный коэффициент и процентная надбавка.** Они начисляются сверх МРОТ (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П). Для организаций в районах Крайнего Севера, приравненных местностях и иных «северных» территориях это самостоятельное основание для перерасчёта.
4. **Заработная плата стала ниже МРОТ при полностью отработанной норме.** Тогда прямо нарушена ч. 2 ст. 133 ТК РФ. Проверяется по расчётным листкам: сумма начисленной (до удержания НДФЛ) заработной платы за месяц сопоставляется с МРОТ и с региональным минимумом; сравнение производится до вычета НДФЛ.
5. **Работник фактически выполняет прежний объём работы.** Если после «снятия» 0,25 ставки обязанности де-факто остались, оплата должна производиться за фактически выполненную работу (ст. 129, 132 ТК РФ), а работа сверх установленной продолжительности (свыше 40 часов в неделю) — как сверхурочная (ст. 99, 152 ТК РФ).

10.4. Запрет дискриминации при оплате

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается; запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ). Общий запрет дискриминации установлен ст. 3 ТК РФ и ст. 19 Конституции РФ; Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий также применима к Российской Федерации. Показательно, что лишение части заработка в связи с тем, что работник «не понравился», прямо указывает на мотив, лежащий **вне** деловых качеств работника, — то есть на признак, несовместимый со ст. 3 и 132 ТК РФ.

Отмечу редакционный нюанс: в анализируемых источниках приведены две разные редакции ч. 4 ст. 3 ТК РФ — с правом обращения «в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд» и с правом обращения только «в суд». Действующая редакция (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) предусматривает обращение в суд, однако право на обращение в государственную инспекцию труда как таковое сохраняется в силу ст. 356, 357 ТК РФ и Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (ст. 12 — срок рассмотрения 30 дней).

10.5. Практический вывод по разделу

Оплата, равная МРОТ, **законна** только в том случае, если работник выработал полную норму рабочего времени по 1 ставке и сумма начисленной заработной платы без «зачёта» районных коэффициентов, северных надбавок и выплат за работу в отклоняющихся условиях не ниже МРОТ (и не ниже регионального минимума, если он установлен). Во всех остальных случаях — налицо нарушение ст. 132, 133, 133.1 ТК РФ, а также, при включении «отклоняющихся» выплат в состав МРОТ, — нарушение позиций Конституционного Суда РФ (Постановления от 11.04.2019 № 17-П, от 07.12.2017 № 38-П). Но главное: снижение до МРОТ — это следствие незаконного снятия 0,25 ставки, и подлежит взысканию именно разница.

11. Дискриминация и злоупотребление правом: мотив работодателя

Мотив «работник не понравился» сам по себе не является правовым основанием, но он существенно меняет доказательственную картину:

- при реализации гарантий, предоставляемых работникам ТК РФ, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работодателя (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2);
- отсутствие организационных изменений в сочетании с конфликтом и предложениями уволиться формирует вывод о том, что «организационные причины» были лишь прикрытием кадрового решения; в связке с п. 21 Постановления Пленума № 2 этого достаточно для признания изменения условий незаконным;
- при доказывании дискриминации по ст. 3 ТК РФ на работника возлагается обязанность указать на признаки неравного обращения, после чего работодатель должен обосновать различия деловыми критериями (ст. 132 ТК РФ); верховный суд прямо признаёт право лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также незаконно уволенного или незаконно переведённого работника требовать компенсации морального вреда (п. 63 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2).

Доказательственная база здесь: служебные записки, переписка (в том числе в мессенджерах), письменные предложения «уволиться по собственному желанию», отсутствие документов о перераспределении обязанностей, отсутствие уведомления по ст. 74 ТК РФ, свидетельские показания, аудиозаписи разговоров (с учётом требований допустимости доказательств).

Отдельно о понуждении к увольнению: если заявление об увольнении по собственному желанию было подано под давлением, это обстоятельство подлежит проверке судом, при этом обязанность доказать факт принуждения возлагается на работника (п. 22 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2). Наличие такого требования в сочетании с незаконным снижением объёма работы усиливает позицию работника в целом.

12. Специфика государственного работодателя

1. **Системы оплаты труда.** Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 144 ТК РФ), с учётом единых рекомендаций, ежегодно разрабатываемых Российской трёхсторонней комиссией (ч. 3 ст. 135 ТК РФ). Это означает, что размер ставки и порядок его изменения, как правило, жёстко регламентированы локальными актами учреждения и отраслевыми актами — проверить их соответствие фактическим действиям работодателя необходимо.
2. **Изменение штатного расписания** само по себе — внутреннее дело работодателя (ст. 8 ТК РФ), но оно не подменяет процедуру изменения условий трудового договора. Приказ об изменении штатного расписания, изданный «под работника», не создаёт организационно-технологических причин по смыслу ч. 1 ст. 74 ТК РФ.
3. **Согласования с учредителем и органами финансового контроля.** Уменьшение фонда оплаты труда и выведение ставки в государственном учреждении обычно сопровождается согласованием с вышестоящим органом (главным распорядителем бюджетных средств). Отсутствие такого согласования, равно как и его наличие, может использоваться обеими сторонами: работником — как доказательство отсутствия реальных организационных причин, работодателем — как подтверждение объективности решения. Полезно также направить запрос в порядке внутреннего государственного финансового контроля (гл. 30 Бюджетного кодекса РФ, ст. 265, 269.2 БК РФ) — это косвенный, но действенный канал проверки законности расходования фонда оплаты труда.
4. **Если работник является государственным гражданским служащим,** отношения регулируются не ТК РФ напрямую, а Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в том числе нормы о существенных условиях служебного контракта, порядке их изменения и о прекращении контракта при

несогласии служащего на продолжение службы в изменённых условиях). Порядок там иной, но логика та же: одностороннее изменение объёма служебной нагрузки и оплаты требует законного основания и процедуры. Первым шагом следует установить правовой статус работника по его должности и трудовому договору.

13. Что можно требовать и в какие сроки

13.1. Требования (в зависимости от выбранной версии)

1. О признании незаконным изменения определённых сторонами условий трудового договора (снятия 0,25 ставки) и о восстановлении прежних условий (ст. 72, 74 ТК РФ).
2. О взыскании недоначисленной заработной платы за период незаконного снижения (разница между оплатой по 0,25 ставки и фактически выплаченным) — ст. 22, 129, 132, 133 ТК РФ.
3. О взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку — ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.
4. О компенсации морального вреда — ст. 237 ТК РФ, п. 63 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2.
5. При увольнении — о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ), компенсации морального вреда.
6. Об обязанности выдать документы, связанные с работой (ст. 62 ТК РФ).

13.2. Сроки

- Общий срок по индивидуальному трудовому спору — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- По спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Именно по этому основанию удобнее квалифицировать основную часть требований: каждый месяц недоплаты даёт самостоятельный годичный срок.
- По спорам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- Работник освобождён от судебных расходов по трудовым спорам (ст. 393 ТК РФ). Иск может быть предъявлен в том числе по месту жительства работника (ст. 29 ГПК РФ), подсудность — районный суд (ст. 24 ГПК РФ).

13.3. Внесудебные каналы

- Государственная инспекция труда: полномочия по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства (ст. 353–356, 357 ТК РФ); срок рассмотрения обращения — 30 дней (ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ). ГИТ вправе выдать предписание об устранении нарушения.
- Прокуратура: обращение рассматривается в порядке ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
- Административная ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства — ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ; виды ответственности за нарушение трудового законодательства перечислены в ст. 419 ТК РФ.
- Дополнительно: если объявление о вакансии содержало недостоверные сведения об условиях оплаты, возможна жалоба в территориальный орган ФАС России по признакам нарушения законодательства о рекламе (ст. 5 Федерального закона от 13.03.2006 № 38-ФЗ «О рекламе»). Само по себе объявление офертой не является, но служит доказательством согласованного объема работы и оплаты.

14. Сводные практические выводы по каждой версии

Версия	Квалификация «снятия 0,25 ставки»	Законность	Что требуется от работодателя
1. Отдельный трудовой договор (внутреннее совместительство)	Прекращение трудового договора	Незаконно (кроме специальных случаев)	Соглашение сторон (ст. 72, 78 ТК РФ) либо прекращение по ст. 288 ТК РФ (приём «основного» работника + предупреждение за 2 недели) либо по ст. 81 ТК РФ
2. Единый трудовой договор на 1,25 ставки	Изменение условий договора	Незаконно	Письменное соглашение (ст. 72 ТК РФ) либо ст. 74 ТК РФ: организационно-технологические причины + уведомление за 2

Версия	Квалификация «снятия 0,25 ставки»	Законность	Что требуется от работодателя
			месяца + предложение вакансий
3. Дополнительная работа по ст. 60.2 ТК РФ	Отмена поручения	Законно	Письменное предупреждение за 3 рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ) + полная доплата по ст. 151 ТК РФ за отработанный период
4. Срочный договор	Истечение срока	Законно (если срочность обоснованна)	Предупреждение за 3 календарных дня (ст. 79 ТК РФ); иначе — признание договора бессрочным (ч. 5 ст. 58 ТК РФ)
5. Выплаты прекращены без оформления	Договор продолжает действовать	Незаконно	Взыскание зарплаты (ст. 129, 132 ТК РФ) или оплата простоя по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ)

Общий итог. При описанных в вопросе обстоятельствах (мотив — личная неприязнь, отсутствие данных о реальных организационных или технологических изменениях, снижение оплаты до МРОТ) действия работодателя с высокой вероятностью будут признаны незаконными: они нарушают ч. 1 ст. 72, ст. 74, ст. 132 и 133 ТК РФ, а при увольнении — п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в системном единстве с п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2. Единственные сценарии, при которых действия законны, — документально подтверждённое соглашение сторон (ст. 72 ТК РФ), надлежащая отмена дополнительной работы по ст. 60.2 ТК РФ с трёхдневным предупреждением, законное прекращение по ст. 288 ТК РФ либо истечение срока законно заключённого срочного договора. Проверка всех этих сценариев производится по первичным документам, перечисленным в разделе 2.

15. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс РФ — ст. 3 (запрещение дискриминации в сфере труда), ст. 8, 9 (соотношение законодательства и локальных актов, договоров), ст. 16, 57 (содержание трудового договора), ст. 58, 59 (срочный трудовой договор), ст. 60.1, 282, 284, 288 (работа по совместительству), ст. 60.2 (совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы), ст. 62, 67, 72, 72.2, 74, 77 (п. 7 ч. 1), ст. 78, 79, 80, 81, 82, 93, 99, 129, 132, 133, 133.1, 135, 144, 149, 151, 152, 153, 154, 157, 178, 179, 236, 237, 353–357, 373, 392, 393, 394, 419.
2. Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в том числе ст. 72, 74, 60.2, 151, 306, 3).
3. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (тексты ст. 72, 74, 60.2, 151, 306 ТК РФ, воспроизведённые в анализируемых источниках) — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (применительно к случаю, если работник является государственным гражданским служащим).
5. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 12.
6. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10.
7. Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ «О рекламе» — ст. 5.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27.
9. Бюджетный кодекс РФ — гл. 30, ст. 265, 269.2 (в части внутреннего государственного финансового контроля).
10. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 24, 29, 56.
11. Конституция РФ — ст. 19, 37.
12. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (ратифицирована СССР).

Судебные акты и акты толкования

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 21 (изменение условий по ст. 74 ТК РФ: бремя доказывания организационных или технологических причин на работодателя), п. 22 (проверка доводов о понуждении к увольнению), п. 27

(недопустимость злоупотребления правом), п. 63 (компенсация морального вреда).

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П (выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, не могут включаться в состав МРОТ).
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П (районные коэффициенты и процентные надбавки начисляются сверх МРОТ).

Редакционные примечания к источникам

1. Приведённый в анализируемых материалах текст ст. 74 ТК РФ воспроизведён не полностью: в нём отсутствует часть, регулирующая введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев при угрозе массового увольнения (с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; критерии массовости — ч. 1 ст. 82 ТК РФ).
2. В источниках приведены две редакции ч. 4 ст. 3 ТК РФ — с указанием на обращение в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд и с указанием только на суд; содержательные выводы разбора от этого не зависят, поскольку право обращения в ГИТ дополнительно следует из ст. 356, 357 ТК РФ и Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ.
3. По вопросу о применимости ст. 288 ТК РФ к внутренним совместителям, а также о возможности квалификации снижения ставки (объёма работы) одного работника как «изменения организационных или технологических условий труда» судебная практика неоднородна; по каждому из этих вопросов в разборе приведены обе конкурирующие позиции (разделы 4.4, 9.2), и итог зависит от фактических обстоятельств конкретного дела и представленных документов.