
Перевод работника на другую систему оплаты труда

Хотим временно перевести слесаря механосборочных работ со сдельной оплатой на работу слесарем механосборочных работ с повременной оплатой, но не ниже среднего заработка по прежней работе с согласия работника.

Как оформить эту процедуру?

В данной ситуации следует осуществить изменение существенных условий труда ([ст. 32 ТК](#)), а не перевод ([ст. 30 ТК](#)).

Наниматель вправе временно перевести работника на другую работу, в т.ч. в другую местность, а также к другому нанимателю в случае письменного согласия работника на срок до 6 месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК (п. 1 части первой [ст. 32-1 ТК](#)). Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под подпись (часть вторая [ст. 32-1 ТК](#)).

переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего)) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя ([ст. 32-1 ТК](#)) либо в другой местности (за исключением служебной командировки) (часть первая [ст. 30 ТК](#)).

При временном переводе с письменного согласия работника (п. 1 части первой [ст. 32-1 ТК](#)) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (часть первая [ст. 68 ТК](#)).

При переводе изменяется либо трудовая функция работника – квалификация, должность служащего (профессия рабочего) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, либо место его работы – наниматель, расположенный в определенной местности.

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель вправе в порядке, предусмотренном [ст.32 ТК](#), изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Таким образом, наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 части второй [ст. 35 ТК](#) ([ст. 32 ТК](#)).

Следует отметить, что при изменении существенных условий труда трудовая функция работника (квалификация, должность служащего (профессия рабочего)), определенная в трудовом договоре, и место его работы не изменяются, а изменяются условия труда, признаваемые законодателем существенными (примерный перечень таких условий содержится в части второй [ст. 32 ТК](#)).

изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, установление или отмена дистанционной работы, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК. Изменение последовательности чередования работников по сменам ([ст. 123 ТК](#)) не является изменением существенных условий труда.

Полагаем, что в рассматриваемой изменяется система оплаты труда (сдельная – на повременную). Следовательно, здесь надо вести речь не о временном переводе работника на другую работу, а об изменении существенных условий его труда. С учетом сказанного наниматель обязан выполнить все требования, предусмотренные [ст. 32 ТК](#):

- иметь обоснованные производственные, организационные или экономические причины;
- предупредить работника о переходе на повременную систему оплаты труда письменно не позднее чем за 1 месяц;
- получить согласие работника на продолжение работы с повременной системой оплаты труда, а при отказе работника от продолжения такой работы уволить его по п. 5 части второй [ст. 35 ТК](#).

