**В каких случаях возможно уменьшение заработной платы работника**

Уменьшение заработной платы работника возможно в следующих случаях:

невыполнение норм труда. Под невыполнением норм труда следует понимать выполнение меньшего объема работы, невыполнение установленного задания, недостижение установленного количественного результата и т.п.;

неисполнение трудовых (служебных) обязанностей. Обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя, а работник должен быть ознакомлен с ними под расписку;

простой;

изготовление продукции, оказавшейся браком.

Размер оплаты труда в случае невыполнения норм труда (если труд нормирован) или неисполнении трудовых (служебных) обязанностей (если труд не нормирован) зависит от причины невыполнения нормы труда или неисполнения трудовых (служебных) обязанностей.

Какие могут быть причины:

причины, обусловленные виной работника. Вина работника может выражаться в нарушении им технических или технологических норм, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, отказе от выполнения работы без уважительных причин и т.п.;

причины, обусловленные виной работодателя. Вина работодателя может заключаться в непредоставлении работы, обусловленной трудовым договором, в необеспечении нормальных условий для выполнения работником норм труда т.п.;

причины, не зависящие ни от работника, ни от работодателя. Причины, не зависящие от работника и работодателя, могут выражаться в обстоятельствах чрезвычайного, непредвиденного характера (стихийное бедствие, карантин и т.п.).

При наличии вины работника производится оплата нормируемой части в соответствии объемом выполненной работы.

При наличии вины работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

По не зависящим ни от работника, ни от работодателя причинам оплата труда производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Под браком при изготовлении продукции следует понимать понижение качества продукции в результате отклонения в процессе ее изготовления от установленных технических условий и государственных стандартов, санитарных норм и правил, строительных норм и правил, а также других документов, которыми установлены обязательные требования к качеству товаров, работ, услуг.

Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, также зависит от наличия или отсутствия вины работника в этом.

Если в производстве брака вины работника нет, оплата бракованной продукции производится наравне с годной продукцией. Причина и процент брака, а также степень годности продукции значения не имеют.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от годности продукции.

Полный брак по вине работника не оплачивается.

Работа допустившего брак работника, выполненная им для исправления бракованной по его вине продукции, оплате не подлежит.

При простое у работника отсутствует необходимый объем работы. При невыполнении норм труда работа предоставлена, но не обеспечены условия, необходимые для ее выполнения.

Оплата времени простоя зависит от того, по чьей вине он произошёл: работодателя, работника, в отсутствие вины работника и работодателя.

Время простоя по вине работодателя – временная приостановка работы по причинам технологического, экономического, технического или организационного характера.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплата производится исходя из средней заработной платы - среднечасовой (при длительности простоя менее одного рабочего дня) и среднедневной (при простое в течение всего рабочего дня и более).

Простой по не зависящим ни от работника, ни от работодателя причинам оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Коллективным договором, локальным актом может быть предусмотрен повышенный размер оплаты времени простоя по вине работодателя, а также по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

Причинами, не зависящими от работника и работодателя может быть выход из строя оборудования либо другие обстоятельства, делающие невозможными выполнение работником работы. Работнику, не участвовавшему в забастовке, но в связи с ней не имевшему возможности выполнять свою работу, оплата производится как при простое не по вине работника. Однако вина работодателя в данном случае также отсутствует.

Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателю о начале простоя, вызванного указанными причинами.

Простой по вине работника не оплачивается.

Вина работника в возникновении простоя может выражаться в неизвещении им работодателя об обстоятельствах, которые могут привести к простою, если эти обстоятельства были известны работнику и он мог их оценить.