Суды признали законным отмену работодателем персональных надбавок

Работнице отменили персональную надбавку и надбавку за увеличение объема работ. Она посчитала, что имеет место необоснованное изменение работодателем условий трудового договора, о чем работник должен быть уведомлен не менее чем за 2 месяца. Просила признать незаконным приказ об отмене надбавок и взыскать задолженность по заработной плате.

Суды в удовлетворении требований отказали, при этом исходили из того, что в трудовом договоре обязанность по выплате персональной надбавки не установлена, условия и порядок выплаты надбавки, регламентированные Положением о материальном стимулировании работников медучреждения, предусматривают, что надбавка вводится на определенный период времени в зависимости от исполнения работником поставленных задач, решение об установлении выплаты принимается главным врачом в отношении конкретного работника и может быть им отменено. Соответственно, выплата персональной надбавки не носит гарантированного характера, обстоятельства, которыми обусловлено решение об отмене надбавки, связаны с уменьшением объема нагрузки, признаков дискриминации в действиях работодателя не установлено, учитывая, что решение об отмене надбавок принято не только в отношении истца, но и иных работников.

В такой ситуации отмена персональной надбавки не является изменением условий трудового договора в одностороннем порядке и не требует применения процедуры, предусмотренной ст. 74 ТК РФ.

Прокурор

старший советник юстиции А.А. Авдеев

А.Ю. Ленева, тел. 8 (39161) 3-24-88