**Основания уменьшения заработной платы**

Изменение условий трудового договора, в том числе в части уменьшения заработной платы, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Между тем, в некоторых случаях заработная плата за месяц может быть выплачена в меньшем, чем установлено в трудовом договоре, размере без получения согласия работника, в случаях:

- невыполнения норм труда (ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации);

 - неисполнения трудовых (служебных) обязанностей (ст. 155 Трудового кодекса Российской Федерации), которые должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах работодателя, а работник должен быть ознакомлен с ними под расписку (ст. 21, ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации);

- простоя (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации),

- изготовления продукции, оказавшейся браком (ст. 156 Трудового кодекса Российской Федерации).

Следует отметить, что работодатель не вправе понизить заработную плату в одностороннем порядке из-за ухудшения финансового положения организации, а в силу ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации не вправе уменьшить размер заработной платы в случае начисления за фактически не отработанное работников время ввиду не обеспечения эффективного учета рабочего времени.

В случае необоснованного уменьшения размера заработной платы и фактической ее выплаты в меньшем размере, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.