

## **Изменение существенных условий труда с учетом изменений вступивших в силу 28 января 2020 года**

Согласно статье 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьёй, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

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, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК. Изменение последовательности чередования работников по сменам (например, в случае производственной необходимости наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

Главный государственный инспектор  
отдела надзора за соблюдением  
законодательства о труде Гродненского  
областного управления Департамента  
государственной инспекции труда

О.В. Сало

31.01.2020