

Изменение существенных условий труда

Статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрено право нанимателя в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами в установленном законодательством порядке 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
- установление или отмена дистанционной работы
- другие условия, установленные в соответствии с ТК.

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 2 статьи 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

В соответствии с частью 4 статьи 48 ТК, при прекращении трудового договора по пункту 5 части 2 статьи 35 ТК, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по пункту 5 части 2 статьи 35 ТК, по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

Алгоритм изменения существенных условий труда работника следующий:

- наличие обоснованных производственных, организационных и экономических причин, послуживших основанием для изменения существенных условий труда
- письменное предупреждение работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за один месяц до введения новых условий труда

- продолжение работы работником по прежней профессии рабочего, должности служащего

- в случае отказа работников от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда: увольнение работников на основании пункта 5 части второй статьи 35 ТК и выплата **выходного пособия** в размере, предусмотренном частью 4 статьи 48 ТК

Обращаем внимание, что изменение сроков выплаты заработной платы, определенных в трудовом договоре (контракте), является изменением существенных условий труда.

Пунктом 4 части 1 статьи 55 ТК определено, что при организации труда работников наниматель обязан выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Согласно части 1 статьи 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Поскольку дни выплаты заработной платы определены в трудовом договоре, то для изменения сроков (дни, числа) выплаты заработной платы, нанимателю необходимо внести соответствующие изменения в трудовые договоры работников.

Так как перечень существенных условий труда, установленный в статье 32 ТК, не является исчерпывающим, к ним также относится изменение других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК.

Таким образом, изменение нанимателем срока (дней, чисел) выплаты заработной платы является изменением существенных условий труда работника и производится с соблюдением порядка, определенного статьей 32 ТК.

Внесение изменений в трудовой договор осуществляется путем оформления дополнительного соглашения о внесении изменений в заключенный с работником трудовой договор.

В соответствии с требованиями пункта 15 части 1 статьи 55 ТК изменение условий трудового договора с работником оформляется приказом (распоряжением) и объявляется работнику под роспись.