



Відповідно до частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Повідомлення — це пропозиція працівникові продовжити роботу після того, як роботодавець з дотриманням зазначеного вище строку змінить істотні умови праці.

Працівник має право прийняти пропозицію роботодавця та продовжити роботу із зміненими умовами праці або відмовитись від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці.

Згідно з частиною четвертою статті 32 Кодексу законів про працю України якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за [пунктом 6 статті 36](#) Кодексу законів про працю України.

У разі зміни істотних умов праці працівників роботодавець має дотримуватись наступного порядку дій.□ □

1. Видати наказ про внесення змін в організацію праці. У наказі розкрити зміст цих змін, надати посадовим особам відповідні доручення щодо здійснення змін в організації праці.
2. Персонально у письмовій формі повідомити працівників, істотні умови праці яких підлягають зміні, про конкретну дату (не раніше ніж за два місяці після персонального повідомлення) зміни істотних умов праці зазначених працівників.
3. Видати наказ, у якому доручити відділу кадрів або особі, яка відповідає за ведення кадрової документації, ознайомити працівників, істотні умови праці яких підлягають зміні, із змістом майбутніх змін під особистий підпис.
4. Протягом двох місяців від працівників, істотні умови праці яких підлягають зміні, доцільно отримати письмову заяву про згоду продовжити роботу після зміни істотних умов праці або про відмову від продовження роботи.

Працівник має право у будь-який час протягом відведених двох місяців змінити своє рішення, а саме: скасувати надану раніше згоду на продовження роботи із зміненими істотними умовами праці або скасувати заявлену раніше відмову від продовження роботи та надати згоду на продовження роботи із зміненими істотними умовами праці.

5. Якщо працівник заявив про відмову від продовження роботи із зміненими істотними умовами праці, а колишні істотні умови праці не може бути збережено, роботодавець має видати наказ про припинення трудового договору з працівником на підставі [пункту 6 статті 36](#) Кодексу законів про працю України та виплату працівникові вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку відповідно до статті 44 Кодексу законів про працю України.

Варто зазначити!

Згідно з частиною другою статті 252 Кодексу законів про працю України зміна умов трудових договорів працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Дементьєва Ю. В.

Юрисконсульт Миколаївської обласної організації

Профспілки працівників освіти і науки України.