В последнее время участились обращения граждан по вопросам изменения нанимателем существенных условий труда, таких как уменьшение размера оплаты труда и изменение режима рабочего времени.

Право нанимателя на изменение существенных условий труда работнику, условия и порядок изменения существенных условий труда регламентирован статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Так, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК, 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 (статья 123 ТК) не является изменением существенных условий труда. *Кроме того, изменение* размера (объема) компенсации по *условиям труда* по результатам проведенной аттестации рабочих мест также невозможно отнести к изменению существенных условий труда, аргументировав это тем, что *изменение существенных условий труда* производится по инициативе нанимателя, поскольку проведение аттестации рабочих мест по *условиям труда* предусмотрено законодательством.

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 с выплатой выходного пособия, предусмотренного частью 4 статьи 48 ТК (в размере не менее двухнедельного среднего заработка). При этом в случае прекращения трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

Определение понятия обоснованных производственных, организационных и экономических причин, влекущих *изменение существенных условий труда,* в законодательстве отсутствует. Вместе с тем, частью 2 пункта 20 Постановления Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 установлено, что обоснованные производственные, организационные и экономические причины могут выражаться в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации.

Общим обязательным признаком производственных, организационных и экономических причин, влекущих *изменение существенных условий труда, должна является* обоснованность.

За нарушение порядка изменения работнику существенных условий труда, [частью 4 статьи 9.19](consultantplus://offline/ref=B62549069EEC4EE611E2051B94697B5A49C21663D039ECE5A9FD4B497BD39839B5BA6572E6B9C15E59F15507BEl2N) Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее - КоАП) предусмотрена административная ответственность в виде штрафа на должностное лицо нанимателя в размере от двух до двадцати базовых величин.

Кроме того, работник может и сам инициировать *изменение* любых существенных условий труда. В данном случае законодательство не устанавливает каких-либо особенных причин, дающих право работнику на внесение предложения о таких *изменениях*. Также в данном случае не требуется соблюдения процедуры и сроков предупреждения другой стороны о планируемом *изменении существенных условий труда*. При изменении существенных условий труда по инициативе работника необходимо согласие нанимателя и оформление изменений существенных условий труда дополнительным соглашением к трудовому договору (контракту).

Главный государственный инспектор труда

Бобруйского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.Е.Царик