

Змяненне істотных умоў працы з улікам змяненняў уступілі ў сілу 28 студзеня 2020 года

Згодна з артыкулам 32 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей – ПК) у сувязі з абгрунтаванымі вытворчымі, арганізацыйнымі ці эканамічнымі прычынамі наймальнік мае права ў парадку, прадугледжаным гэтым артыкулам, змяніць істотныя ўмовы працы работніка пры працягу ім працы па той жа кваліфікацыі, пасады служачага (прафесіі рабочага), вызначаных у працоўным дагаворы.

Змяненнем істотных умоў працы прызнаецца змяненне сістэмы аплаты працы, рэжыму працоўнага часу, уключаючы ўсталяванне або адмену няпоўнага працоўнага часу, змяненне гарантый, памяншэнне памераў аплаты працы, прапанова аб заключэнні кантракту з работнікам, якія працуюць па працоўным дагаворы, заключаным на нявызначаны тэрмін, а таксама іншых умоў, якія ўстанаўліваюцца ў адпаведнасці з ПК. Змена паслядоўнасці чаргавання работнікаў па зменах (напрыклад, у выпадку вытворчай неабходнасці наймальнік мае права змяніць паслядоўнасць чаргавання работнікаў па зменах, папярэдзіўшы пра гэта работніка не пазней чым за дзень да пачатку змены) не з'яўляецца змяненнем істотных умоў працы.

Наймальнік абавязаны папярэдзіць работніка аб змене істотных умоў працы пісьмова не пазней чым за адзін месяц.

Пры адмове работніка ад працягу працы з новымі істотнымі ўмовамі працы працоўны дагавор спыняецца па пункце 5 часткі другой артыкула 35 ПК (адмова ад працягу працы ў сувязі са змяненнем істотных умоў працы).

Галоўны дзяржаўны інспектар
аддзела нагляду за выкананнем
заканадаўства аб працы Гарадзенскага
абласнога ўпраўлення Дэпартамента
дзяржаўнай інспекцыі працы

А.Ул. Сало

31.01.2020