

ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ  
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОБЛАСНИЙ КОМІТЕТ

---

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69044, тел.(факс) 233-43-41  
E-Mail: [zoopponu@gmail.com](mailto:zoopponu@gmail.com)

Website: [www.pon.zp.ua](http://www.pon.zp.ua)

# Інформаційно-методичний збірник № 64

## ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

м. Запоріжжя  
вересень 2017 р.

## **Вступ**

- 1. Підстави зміни істотних умов праці**
- 2. Істотні умови праці**
- 3. Процедура зміни істотних умов праці**
- 4. Додатки**

## ВСТУП

Згідно зі статтею 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором, водночас власник або уповноважений ним орган (далі – власник) не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП).

Пункт 12 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. № 9 містить роз'яснення: враховуючи вимоги частини третьої статті 43 Конституції України, якою заборонено використання примусової праці, не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, зокрема положення відомчих статутів, що допускають можливість виконання працівником роботи, не передбаченої трудовим договором.

У зв'язку з розвитком виробництва, його перепрофілюванням тощо може виникнути необхідність змін в організації як самого виробництва, так і істотних умов праці – зміна системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменувань посад тощо. Виникає необхідність планувати відповідні зміни в організації виробництва і праці.

Стаття 13 КЗпП передбачає, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання змін в організації виробництва і праці. Якщо такий документ на підприємстві не укладено, то зазначені питання власник вирішує разом з виборним органом первинної профспілкової організації або з обраними трудовим колективом представниками.

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

Про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. Повідомлення про зміну істотних умов праці є фактично повідомленням працівника про заплановану зміну умов укладеного з ним трудового договору з пропозицією продовжувати роботу в нових умовах.

Працівник може прийняти таку пропозицію або відмовитися від неї. Частиною четвертою статті 32 КЗпП передбачено, що у випадку, якщо істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП – на підставі відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. Мінімальний двомісячний термін попередження встановлено законодавством для того, щоб працівник, якщо він не згоден працювати в нових умовах, мав змогу знайти собі іншу роботу.

У пункті 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 (далі – Постанова № 9) роз'яснено, що припинення трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП може бути визнане обгрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацію чи посадою викликана такими змінами в організації виробництва і праці, як раціоналізація робочих місць, запровадження нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, а також впровадженням передових методів, технологій тощо.

***У тих випадках, коли підстави для зміни істотних умов праці були, але працівник, який відмовився продовжувати роботу, не був попереджений про це за два місяці або після попередження був звільнений до закінчення двомісячного строку, суд відповідно змінює дату звільнення.***

У пункті 31 Постанови № 9 зазначено, що згідно з частиною третьою статті 32 КЗпП у межах спеціальності, кваліфікації і

посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці допускається, якщо це викликано змінами в організації виробництва і праці і працівник був повідомлений про ці зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що істотні умови трудового договору було змінено не у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

***Зверніть увагу!***

*Зміна істотних умов праці без згоди працівника допускається, але тільки в тих випадках, коли вона пов'язана із змінами в організації виробництва і праці. Якщо власник не запроваджує зміни в організації виробництва і праці, він не має законних підстав в односторонньому порядку змінювати істотні умови праці.*

**Законодавством про працю не встановлені форма повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та форма погодження працівника чи його відмови (незгоди) продовжувати роботу в нових умовах. Водночас у разі виникнення трудових спорів власник повинен мати докази, що працівника було повідомлено про відповідні зміни за два місяці, а також докази, що працівник відмовився від продовження роботи в нових умовах. Такими незаперечними доказами можуть бути лише письмове повідомлення працівника про заплановані зміни з розпискою останнього про ознайомлення, а також письмова заява працівника, що він відмовляється продовжувати роботу у зв'язку із зміною істотних умов праці або, навпаки, згоден продовжувати роботу в нових умовах.**

## ПІДСТАВИ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

***Згідно з пунктом 6 статті 36 КЗпП підставою для припинення трудового договору є відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, які мають місце при змінах в організації виробництва і праці.***

Пунктом 1 статті 40 КЗпП передбачено розірвання трудового договору також у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема у випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, але з ініціативи власника.

**Отже, пункт 6 статті 36 КЗпП і пункт 1 статті 40 КЗпП передбачають різні підстави припинення трудового договору.**

*Крім того, звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, статтею 36 КЗпП така умова не передбачена.*

***Зверніть увагу!***

***Оскільки відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці не вважається розірванням трудового договору з ініціативи власника, законодавством не передбачено необхідності отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП.***

Окремо зупинимося на зазначеній у частині третій статті 32 КЗпП такій істотній умові праці, як найменування посад, оскільки зміна найменування посад може бути пов'язана або не пов'язана із змінами змісту трудового договору та кола трудових обов'язків

працівника. Частина третя статті 32 КЗпП не розрізняє такі випадки. З тексту цієї частини випливає, що будь-яка зміна найменування посади є зміною істотних умов праці, якщо така зміна проводиться у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці.

- *Враховуючи наведене, доходимо висновку, що не може вважатися зміною істотних умов праці зміна найменування посади, наприклад, у випадку приведення штатного розпису у відповідність до Класифікатора професій, якщо при цьому не змінюються ні коло трудових обов'язків за даною посадою, ні зміст трудового договору, а також не йдеться про зміни в організації виробництва і праці.*
- *Аналогічно не може вважатися зміною істотних умов праці зміна назви структурного підрозділу, у якому працює працівник, якщо вона не пов'язана із змінами в організації виробництва та праці і при цьому не змінюються ні функції структурного підрозділу, ні визначені трудовим договором умови праці.*

Наведений у частині третій статті 32 КЗпП перелік істотних умов праці, які можуть змінюватися у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, не є вичерпним, оскільки в ній зазначено, що може йтися також і про інші умови. Законодавство про працю не розкриває змісту інших умов, власник на свій розсуд може визначати і відповідним чином оформлювати певні зміни як зміни істотних умов праці, передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП. Але при цьому слід зазначити, що у разі виникнення трудового спору можливе інше тлумачення цих змін органами, що його вирішують.

До одного з виняткових повноважень власника належить проведення заходів щодо зміни організації виробництва та праці. Зміна істотних умов праці без згоди працівника допускається тільки у випадках змін в організації виробництва та праці. Якщо ж такі зміни не вводяться, власник не має права змінити істотні умови праці.

Пунктом 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 встановлено, що зміною в організації виробництва і праці визнається раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у т. ч. перехід на бригадну або на індивідуальну форму, впровадження передових методів, технологій тощо.

*Таким чином, при змінах в організації виробництва і праці власник має право без згоди працівника змінювати істотні умови праці, а саме: системи та розміри оплати праці, зменшувати надані пільги, змінювати режим роботи, встановлювати або скасовувати неповний робочий час, суміщення професій, змінювати розряди і найменування посад тощо (частина третя ст. 32 КЗпП України).*



## ІСТОТНІ УМОВИ ПРАЦІ

*1. Заробітна плата – винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Структура заробітної плати складається з:*

- основної заробітної плати за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців;
- додаткової заробітної плати за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

**Тарифна ставка – це норма оплати праці робітника відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу (денна або годинна тарифна ставка у твердій сумі).**

**Посадовий оклад – це норма оплати праці керівників, фахівців і службовців за місяць.**

**Схема посадових окладів – це перелік посад і відповідних їм посадових окладів, визначених у вигляді верхньої та нижньої межі посадового окладу за кожною посадою.**

## **Тарифна сітка – засноване на тарифній ставці працівника першого розряду співвідношення розмірів тарифних ставок інших розрядів.**

Форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови введення та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством України, генеральною і галузевою (регіональними) угодами.

Відповідно до статті 29 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР при укладанні працівником трудового договору (контракту) власник або уповноважений ним орган доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження або зміни.

***2. Колективним договором, локальними нормативними актами та чинним законодавством України встановлюються пільги та компенсації, які також належать до істотних умов праці. Так, колективним договором можуть встановлюватися деякі пільги певним категоріям працівників, наприклад:***

- доплата за роботу з важкими та шкідливими, а також особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці;
- доплата за застосування дезінфікувальних засобів;
- доплата за суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- доплата за роботу в нічний час;

- доплата за роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів;

*3. Установлення режиму роботи є правом підприємства, що реалізується трудовим колективом або власником за узгодженням із профспівковою організацією підприємства за допомогою встановлення робочого часу та часу відпочинку, графіків змінності, введення підсумованого обліку робочого часу, часу початку та закінчення робочого дня, тривалості перерви для відпочинку та харчування, поділу робочого дня на частини.*

4. Власник має право провести зміну щодо встановлення або скасування суміщення професій (посад). Суміщення професій означає інтенсифікацію праці (виконання інших функціональних обов'язків) при незмінній тривалості робочого часу.

5. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна розрядів і найменувань посад.

6. До інших істотних умов праці можна віднести скорочення педагогічного навантаження працівникам середніх загальноосвітніх та інших навчально-виховних закладів, введення контрактної форми трудового договору, якщо це допускається законом, вимогу до працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність на підставі пункту 1 статті 134 КЗпП тощо.

Порядок введення змін істотних умов праці

## ПРОЦЕДУРА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

Роботодавець самостійно вирішує питання кому саме з працівників змінити істотні умови праці.

Положення статті 42 КЗпП України («Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці») не застосовуються при зміні істотних умов праці, так як вимоги цієї статті виконуються тільки при звільненні за пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

Зміни згаданих вище істотних умов праці не повинні спричиняти примусу до праці. Частиною третьої статті 32 КЗпП на власника покладені обов'язки попередити працівника за два місяці про наступні зміни в організації виробництва і праці, а також зміну істотних умов праці працівника.

➤ При зміні істотних умов праці власник повинен дотримуватися такого порядку.

1. Правовим документом про таку зміну повинен бути наказ про внесення змін до штатного розпису (у випадку якщо працівника(ів) переводять на 0,75, 0,5 тощо ставки) та наказ про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (додаток 1).

*Працівники, істотні умови праці яких у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці підлягають зміні, персонально попереджуються про дату таких змін (не пізніше ніж за два місяці до змін).*

*Попередження – це письмова пропозиція працівникові продовжити роботу після того, як власник з дотриманням установленого двомісячного строку змінить істотні умови праці (додаток 2). Працівник може прийняти цю пропозицію та продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, але може й*

*відмовитися від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці з наслідками, що впливають. Двомісячний строк передбачено для того, щоб працівник міг знайти собі іншу роботу, якщо його не влаштовує зміна істотних умов праці.*

2. Служба кадрів ознайомлює відповідних працівників підпис про наступні зміни істотних умов праці.

*Протягом двох місяців від усіх відповідних працівників доцільно одержати письмову заяву про згоду продовжувати роботу після зміни істотних умов праці або про їхню відмову працювати в нових умовах. При цьому працівник має право будь-коли змінити своє рішення.*

3. Безпосередньо перед початком робіт при змінених істотних умовах праці доцільно видати наказ, у якому визначити для кожного працівника нові істотні умови праці, а також ознайомити працівників з новими інструкціями та іншими документами, що визначають умови проведення робіт, якщо вони потрібні. У наказі про звільнення працівника через відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці або про продовження працівником роботи в нових умовах (у разі його згоди) серед підстав потрібно вказати й відповідну його письмову заяву.

4. **Згідно зі статтею 44 КЗпП при припиненні трудового договору з підстави, зазначеної у пункті 6 статті 36 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку.**

Інколи виникають питання щодо відмінностей розірвання трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП та пунктом 1 статті 40 КЗпП, оскільки в обох випадках розірвання трудового договору пов'язане із змінами в організації виробництва і праці.

*Працівники, що відмовилися продовжувати роботу у зв'язку зі змінами істотних умов праці, підлягають звільненню на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП (додаток 3). До трудової книжки працівника вноситься відповідний запис (додаток 4).*

# ДОДАТКИ

Додаток 1

## *Зразок наказу про зміни до штатного розпису*

Відділ освіти Запорізької районної державної адміністрації

### НАКАЗ

9 вересня 2016 року

м. Запоріжжя

№ 226-к

Про внесення змін до штатного розпису

Згідно розпорядження голови Запорізької районної державної адміністрації «Про затвердження мережі загальноосвітніх навчальних закладів Запорізького району, класів та учнівських контингентів на 2016-2017 рік» від 08.09.2016 р. № 657, у Юльївському НВК будуть функціонувати 4 класи початкової школи, чотири класи основної школи (по одному – п'ятого, шостого, сьомого і дев'ятого класів), а також один десятий клас.

Кількість класів зменшилась порівняно з 2015-2016 навчальним роком.

На підставі вищевикладеного та на виконання вимог Типового штатного нормативу загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.12.2010 р. № 1205

НАКАЗУЮ

1. Вивести з 20 листопада 2016 р. зі штатного розпису Юльївського НВК 0,5 ставки заступника директора з навчально-виховної роботи, залишивши в штатному розписі 1 вищезазначену ставку замість 1,5.
2. Директору Юльївського НВК ..... вжити відповідні дії на виконання даного наказу.
3. Контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.

Начальник відділу освіти

*підпис*

*розшифровка підпису*

*Зразок попередження про наступну зміну істотних умов праці*

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

*Зазначити населений пункт*

*дата*

Я, *посада, прізвище та ініціали.*, відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП України та наказу *зазначити реквізити наказу (попереднє навантаження також повинно бути затверджено наказом)*, попереджаю *прізвище, ім'я та по батькові, посада*, про наступну зміну з *дата* істотних умов праці по закінченні 2-х місяців з моменту даного попередження: *зазначити в чому саме буде зміні істотних умов праці.*

Згідно зі статтею 32 КЗпП України, *прізвище та ініціали* має право на свій розсуд погодитися зі зміною істотних умов праці або відмовитися від продовження роботи в нових умовах.

Для подальшої роботи слід надати заяву про згоду працювати у нових умовах праці. Ненадання заяви буде свідчити про відмову працювати в нових умовах праці.

У разі не бажання працювати у нових умовах праці слід надати заяву, що не бажаєте продовжувати роботу.

У разі відмови від роботи в нових умовах трудовий договір з *прізвище та ініціали* буде припинено за пунктом 6 статті 36 КЗпП України з виплатою, згідно зі статтею 44 КЗпП України, вихідної допомоги у розмірі середньомісячного заробітку.

*Посада керівника*

*підпис*

*ініціали, прізвище*

З попередженням про зміну істотних умов праці ознайомлений(а)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ р.



\_\_\_\_\_ ініціали, прізвище

Додаток 3

**Зразок наказу про звільнення працівника, що відмовився  
продовжувати роботу у зв'язку зі змінами істотних умов праці**

Вознесенівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступеня № 1

**НАКАЗ**

31 січня 2010 року

с. Вознесенівка

№26-к

Про звільнення  
Ли́ка І.В.

**НАКАЗУЮ:**

Ли́ка Ігоря Володимировича, робітника з комплексного обслуговування будівель та споруд, звільнити 1 лютого 2010 року у зв'язку із відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, п.6 ст.36 КЗпП України. Від запропонованої роботи сторожа відмовився.

Виплатити вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку.

Підстава: письмова відмова від продовження роботи від \_\_.\_\_.20\_\_ р.

Директор  
З наказом ознайомлений \_\_\_\_\_

С.В. Корней  
І.В Лик.

(дата, підпис )

Додаток 4

*Зразок запису до трудової книжки у разі звільнення працівника, що відмовився продовжувати роботу у зв'язку зі змінами істотних умов праці*

№ запису	Дата			Відомості про прийом на роботу, переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону )	На підставі внесено зzzzzzz (документ, його і № )	
	Число	місяць	рік			1
10	01	02	2010	Звільнений з роботи у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці(п.6 ст.36 КЗпП України)	Наказ № 26-к від 31.01.2010	

