

### **Зміна істотних умов праці та покладення додаткових повноважень: в чому різниця, підстави та правові наслідки їх введення.**

На звернення відповідної місцевої ради щодо змісту понять «зміна істотних умов праці» та «покладення додаткових повноважень» інформуємо.

Одним із виняткових повноважень власника, передбачених статтею 32 Кодексу законів про працю України, є право на проведення заходів щодо зміни організації виробництва та праці. При цьому, для конкретного працівника такі зміни можуть бути введені як без його згоди, так і за його згодою.

**Зміна істотних умов праці без згоди працівника допускається тільки у випадках змін в організації виробництва та праці.**

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 (*пункт 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р № 9*).

Таким чином, при змінах в організації виробництва і праці власник має право без згоди працівника змінювати істотні умови праці, а саме: систему та розмір оплати праці, зменшувати надані пільги, змінювати режим роботи, встановлювати або скасовувати неповний робочий час, **суміщення професій**, змінювати розряди і найменування посад тощо (*частина третя статті 32 КЗпП України*). Якщо ж згадані зміни не вводяться, власник має право змінити істотні умови праці **лише за згодою працівника**. Таким чином, 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 про зміни істотних умов праці. Правовим документом про таку зміну є наказ про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Служба кадрів ознайомлює відповідних працівників персонально під 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. 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 його з новими інструкціями та іншими документами, що визначають порядок і умови виконання робіт.

Як вже зазначалось вище, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна **щодо встановлення або скасування суміщення професій (посад)**.

Суміщення професій (посад) регламентоване [Постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій \(посад\)» від 4 грудня 1981 р. №1145](#) (далі — постанова № 1145) та [Інструкцією про порядок і умови суміщення професій \(посад\)](#), затвердженою постановою Держкомпраці СРСР, Мінфіну СРСР і ВЦРПС від 14 травня 1982 р. № 53-ВЛ. Положеннями вказаних нормативних актів встановлено, що суміщення професій означає інтенсифікацію праці (виконання інших функціональних обов'язків) при незмінній тривалості робочого часу. Зокрема, суміщення професій можливе у разі: власне суміщення професій (посад); **розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт**; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

- під суміщенням професій (посад) мається на увазі виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою);
- під розширенням зони обслуговування та збільшенням обсягу виконуваних робіт мається на увазі виконання поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт за однією і тією ж професією або посадою;
- під виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи слід розуміти заміну працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням та з інших причин, коли відповідно до чинного законодавства за ним зберігається робоче місце або посада.

Таким чином, покладення на працівника додаткових повноважень, як зміна істотних умов праці, можлива за ініціативою працедавця в порядку, встановленому у частині третій статті 32 КЗпП. При цьому, якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах (при встановленні або скасуванні суміщення професій), трудовий договір з ним припиняється згідно з пунктом 6 статті 36 КЗпП.

У випадку, коли **на спеціаліста загального відділу виконавчого комітету (апарату) місцевої ради хочуть покласти додаткові обов'язки** щодо ведення архівної справи та діловодства в відповідній місцевій раді (із внесенням змін до посадової інструкції працівника або шляхом видання окремого розпорядження голови), **це розглядається як зміна істотних умов праці**, про що особа повинна бути попереджена в установленому законодавством порядку.