



Елена Шамко

- партнер ООО «Юридическая компания ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»
- аттестованный юрист
- более чем 15-летний опыт работы в сфере юридического сопровождения бизнеса
- автор публикаций по правовым и экономическим вопросам в белорусских изданиях и правовых системах

Альфа Бизнес

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Практические аспекты применения
законодательства



ИЗМЕНЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

A

Существенные условия труда (СУТ)

Приводим некоторые положения, поскольку перечень открыт

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 01 | режим рабочего времени | 06 | установление или отмена дистанционной работы |
| 02 | гарантии работникам | 07 | заключение контракта с работником, работающим по бессрочному трудовому договору |
| 03 | система оплаты труда | 08 | заключение с работником договора о полной материальной ответственности, если сразу его не заключали |
| 04 | размер оплаты труда | 09 | другие |
| 05 | изменение сроков выплаты заработной платы | | |

К изменению СУТ НЕ относятся



- 01** увеличение размера оплаты труда
- 02** изменение последовательности чередования работников по сменам
- 03** изменение размера (объема) компенсации по условиям труда по результатам проведенной аттестации рабочих мест

Наниматель имеет право изменить СУТ
работника в связи с
обоснованными
**производственными,
организационными или
экономическими причинами**

Общий обязательный признак таких причин –
обоснованность

Между причинами и изменением СУТ работников должна
быть **прямая причинно-следственная связь**






Примеры причин, влекущих изменение СУТ, из практики



- рационализация и совершенствование рабочих мест на основе аттестации рабочих мест
- изменение техники и технологии производства (освоение нового технологического процесса, программы)
- структурная реорганизация производства
- введение новых форм организации труда (индивидуальная, бригадная)
- изменения в организационной структуре организации для рационального перераспределения нагрузки на структурные подразделения
- изменения систем оплаты труда для повышение производительности труда и усиления мотивации работников
- изменения режимов труда и отдыха работников в целях снижения себестоимости продукции (перевод производства на работу в ночное время, когда стоимость потребляемой энергии наименьшая) и др.

Алгоритм изменения СУТ



-  наличие оснований для их изменения
-  издание приказа о введении изменений
-  письменное предупреждение работника об изменении СУТ не позже чем за **1 месяц до введения**

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА

продолжение работы
по прежней профессии
рабочего/должности служащего
в новых условиях

ОТКАЗ

увольнение работника
по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК

Приказ об изменении СУТ:



В связи с необходимостью увеличения времени обслуживания покупателей вследствие увеличения спроса на реализуемые товары

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01.10.2025 установить в торговом отделе режим рабочего времени:

1-я смена: начало работы - 08.00; перерыв для питания и отдыха - 11.00 - 11.30;
окончание работы - 15.30;

2-я смена: начало работы - 15.00; перерыв для питания и отдыха - 19.00 - 19.30;
окончание работы - 22.00.

2. Инспектору по кадрам Ивановой Л.П. в срок до 01.09.2025 предупредить работников об изменении режима рабочего времени путем выдачи (направления в их адрес) индивидуальных предупреждений, содержащих в т.ч. разъяснение правовых последствий отказа работников от продолжения работы с изменившимися условиями труда.

Порядок предупреждения работников



Конкретный порядок законодательно не регламентирован, а на практике, как правило, используются следующие варианты:

индивидуальное письменное предупреждение для каждого работника

ознакомление работников с текстом приказа о предстоящем изменении СУТ под подпись (с собственноручным указанием даты ознакомления)

Предупреждение об изменении СУТ:



В связи с необходимостью увеличения времени обслуживания покупателей в следствие увеличения спроса на реализуемые товары, с 01.10.2025 торговый отдел организации переходит на двухсменный режим работы. График работы изменится следующим образом:

1-я смена: начало работы - 08.00; перерыв для питания и отдыха - 11.00 - 11.30; окончание работы - 15.30;

2-я смена: начало работы - 15.00; перерыв для питания и отдыха - 19.00 - 19.30; окончание работы - 22.00.

Одновременно разъясняем, что в случае Вашего отказа от изменения существенных условий труда трудовой договор с Вами будет прекращен по п. 5 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь 01.10.2025. При увольнении по данному основанию Вам будет выплачено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Просим письменно выразить свое согласие или несогласие на изменение существенных условий труда по 30.09.2025 включительно. Ваше молчание будет расценено как отказ от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда с 01.10.2025.

При увольнении работнику **выплачивается выходное пособие в размере**



**не менее
двухнедельного
среднего заработка**

**не менее одного
среднемесячного
заработка**

при установлении неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени (4 и менее часа рабочего времени)

Ответственность

В случае нарушения установленного порядка изменения СУТ, которое причинило вред работнику, действия нанимателя могут быть квалифицированы как нарушение законодательства о труде, причинившее вред работнику

Ответственность по ч. 6 ст. 10.12 КоАП

Санкция предусматривает наложение штрафа в размере от 2 до 20 базовых величин



Дистанционная работа может выполняться

- постоянно
- временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего 6 месяцев в течение календарного года)
- комбинированно (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя)

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии работника.

Дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника.



Важно указать в трудовом договоре



- условия обмена между нанимателем и работником электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя
- условие об обязанности работника использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем
- порядок и сроки обеспечения работников необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами
- порядок и сроки представления работниками отчетов о выполненной работе
- размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств
- порядок возмещения иных связанных с выполнением дистанционной работы расходов

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

A

Увольнение в связи с
**ликвидацией организации (прекращением деятельности
представительства или филиала иностранного юрлица),
прекращением деятельности филиала, представительства или
иного обособленного подразделения организации,
расположенных в другой местности,
сокращением численности или штата работников**



Важно :

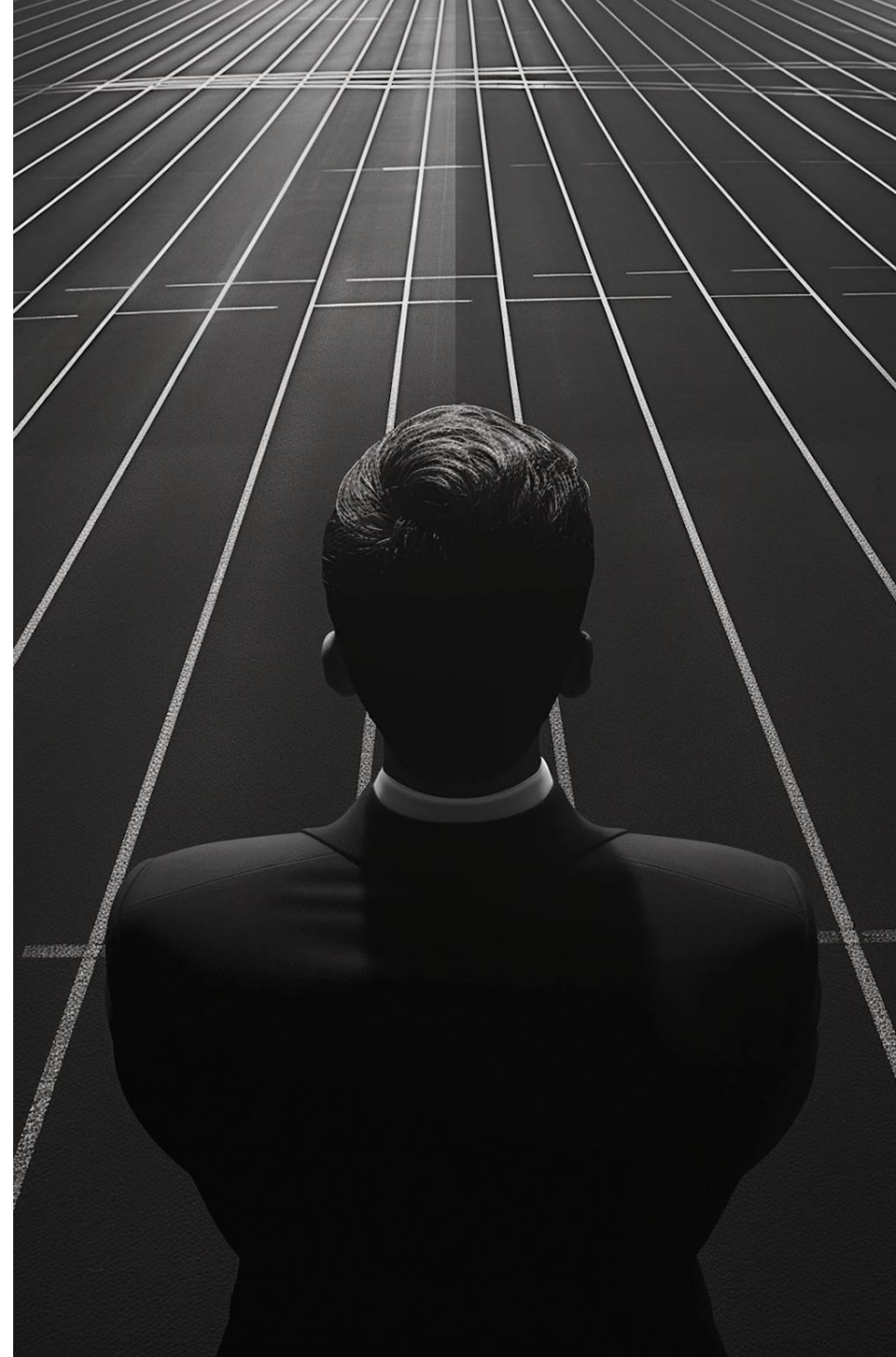
- 01** уведомить письменно работников
не менее чем за 2 месяца до увольнения
- 02** уведомить органы соцзащиты о высвобождении
работников не менее чем за 2 месяца
- 03** уведомить профсоюз (если создан)
не позднее чем за 2 недели

Ответственность

за неуведомление органов соцзащиты,
несвоевременное или не в полном объеме
уведомление о предстоящем высвобождении
работников

Ответственность по ч. 3 ст.10.11 КоАП

**Санкция предусматривает наложение штрафа в
размере от 5 до 15 базовых величин**





Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении **выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.** Если компенсация выплачивается после предупреждения работника о предстоящем увольнении, то ее размер будет **уменьшен пропорционально** времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

При прекращении трудового договора по этому основанию выплачивается **выходное пособие в размере не менее 3-х среднемесячных заработков.**

Прогул



Отсутствие на работе без уважительных причин **более 3-х часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно** как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где работники в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу

Исходя из практики прогулом считается:



- преждевременный уход работника с работы
- невыход на работу в выходной или праздничный день, если работник в эти дни привлекается к работе на законных основаниях
- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим бессрочный трудовой договор, без предупреждения нанимателя о расторжении договора либо до истечения срока предупреждения об увольнении
- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора
- использование неоплачиваемых дней отдыха, уход в отпуск без согласования с нанимателем

Алгоритм увольнения за прогул



- 01** зафиксировать факт отсутствия
(акт или докладная записка)
- 02** затребовать объяснения у работника
- 03** издать приказ (распоряжение, постановление, решение,
протокол) нанимателя
не позднее 1 месяца со дня обнаружения прогула
- 04** внести запись в трудовую книжку

АКТ об отсутствии работника на работе



Составлен начальником производственного отдела П.П.Петровым.

Присутствовали: 1. _____
2. _____
3. _____

Мастер производственного отдела Рубин А.В. 01.10.2025 отсутствовал на работе.

Причина неявки неизвестна.

Отсутствие Рубина А.В. подтверждается данными отчета за 01.10.2025, сформированного на основе информации из модуля "Учет рабочего времени" электронной системы контроля доступа на территорию организации (с использованием электронных пропусков в виде пластиковых карт доступа), фиксирующей перемещения работников по территории организации, учитывающей отработанное каждым работником время.

На работу Рубин А.В. не звонил, на телефонные звонки по домашнему и мобильному телефонам не отвечал.

Работнику было направлено заказное письмо с уведомлением о необходимости дачи объяснений по поводу отсутствия на работе.

Увольнение должно быть оформлено



приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) нанимателя не позднее 1 месяца со дня обнаружения прогула, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах

**Работник совершил
прогул 04.10.2025.
Наниматель принял
решение уволить его
21.10.2025.
Наниматель уведомил
профсоюз 06.10.2025.**

A
—

В приказе об увольнении работника нужно отразить:



дату увольнения

сведения о проступке, который совершил работник (прогул без уважительной причины), со ссылками на документы, подтверждающие это нарушение

сведения об обстоятельствах совершения проступка, степени его тяжести и вины работника

основания увольнения (акт, докладная записка или другой документ, фиксирующий проступок, объяснительная записка работника или же акт об отказе от представления объяснений)

Автор презентации

Елена Шамко

партнер ООО «Юридическая
компания ДЕ ЮРЕ КОНСАЛТ»
аттестованный юрист



+375 (29) 182 42 34



info@dc.by



ДЕ ЮРЕ
КОНСАЛТ