**Роз’яснює Держпраці: чи можуть бути змінені умови оплати праці у зв’язку із зменшенням обсягів виробництва під час карантину?**

**Державна служба України з питань праці інформує**: при укладанні працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством.

Суб’єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. (Суб’єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об’єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники).

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

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 – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Таким чином, зміна умов оплати праці можлива за умови змін в організації виробництва і праці та за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

При цьому також необхідно враховувати, що зміна систем та розмірів оплати праці є зміною істотних умов праці, яка потребує повідомлення працівників не пізніше ніж за два місяці, а також надає право працівнику припинити трудові відносини на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП із виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку, якщо він не погоджується на продовження роботи з новими умовами оплати праці.