**Роз’яснення щодо зміни істотних умов праці**

Порядок зміни істотних умов праці врегульованого частиною З статті 32 Кодексу законів про працю України - «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці» - передбачає, що у зв’язку зі 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.**

У разі, якщо суб’єкт господарювання істотно змінив умови праці працівника з порушенням норм чинного законодавства і даний факт буде встановлено фахівцями **Управлінням Держпраці у Чернівецькій області** у ході проведення планових чи позапланових заходів контролю, то на роботодавця, відповідно до вимог абзацу другого, частини другої статті 265 КЗпП України - «Відповідальність за порушення законодавства про працю», - **буде накладено штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати,** встановленої законом на момент виявлення порушення за кожного працівника щодо якого воно скоєно.