Источник:
pelforma.net/бланки/Приказ/Приказ_о_прекращении_трудового_договора_вследствие_отказа_работника_от_продолжения_работы_в_связи_с_изм
с возможностью скачать типовой бланк в формате PDF (Adobe Reader).

Приказ о прекращении трудового договора вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (с примером записи в трудовую книжку)

_____
Наименование организации
ПРИКАЗ
_____ N _____
_____
Место издания
Об увольнении с работы
(освобождении от занимаемой
должности)
УВОЛИТЬ (ОСВОБОДИТЬ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ):
_____
ФАМИЛИЯ, имя, отчество работника
_____
наименование должности (профессии), квалификационный разряд
_____
(класс, категория)
_____,
наименование структурного подразделения
_____ вследствие отказа от продолжения работы в
дата
связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь).
Основание: приказ N _____ от _____ о переводе цеха на трехсменный режим работы. Предупрежден об изменении существенных условий труда за два месяца.
Бухгалтерии выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Республики Беларусь.
Наименование должности
руководителя организации _____ _____
Подпись Расшифровка подписи
Визы
С приказом ознакомлен: _____ _____
Подпись Расшифровка подписи
"___" _____ ____ г.

КОММЕНТАРИИ:

В трудовой книжке делается следующая запись: "Уволен вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь)".

Ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что в связи с обоснованными

причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

В этой же статье дан примерный перечень существенных условий труда. Так, к ним относятся: системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

В коллективном договоре, трудовом договоре могут быть признаны существенными и иные условия труда. В том случае, когда в коллективном договоре и трудовом договоре признаны существенными такие условия труда, которые не перечислены в ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, они имеют одинаковую юридическую силу наряду с теми, которые предусмотрены законодательством.

Большинство существенных условий труда отражено нанимателем при приеме на работу работника в приказе. Поэтому и приказом должно быть предусмотрено изменение существенных условий труда.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Если о предстоящих изменениях существенных условий труда работник был извещен, но менее чем за месяц, дата увольнения работника отодвигается с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.