

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 п. 6 ст. 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.

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. Такими суб'єктами є органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання профспілок або їх представницькі органи; працівники.