Документ предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 24.03.2022 г. |

**По вопросу:** Нужно ли делать дополнительное соглашение к трудовому договору при смене руководителя в учреждении?

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| «… **Заключать дополнительное соглашение к трудовому договору при смене руководителя организации не требуется.**  В данном случае сменился только руководитель, то есть уполномоченное работодателем лицо, сам же работодатель остался прежним, то есть само юридическое лицо не поменялось. **Работодателем выступает именно юридическое лицо, а не его представитель в лице руководителя**…» [*Источник: {Вопрос:* ***Необходимо ли заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору при смене руководителя?*** *("****Сайт "Онлайнинспекция.РФ****", 2017) {****КонсультантПлюс****}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=228434&dst=100001) |

**Для поиска информации по вопросу**

**использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**«дополнительное соглашение к трудовому договору при смене руководителя организации»**

**Полезные документы:**

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2017

**Вопрос:** **Необходимо ли заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору при смене руководителя?**

**Ответ:** **Заключать дополнительное соглашение к трудовому договору при смене руководителя организации не требуется.**

**В данном случае сменился только руководитель, то есть уполномоченное работодателем лицо, сам же работодатель остался прежним, то есть само юридическое лицо не поменялось. Работодателем выступает именно юридическое лицо, а не его представитель в лице руководителя.**

**Правовое обоснование:** Согласно [ч. 4 ст. 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=179) ТК РФ работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В силу [ч. 6 ст. 20](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=102501) ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Согласно [ч. 1 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=201079&dst=339) ТК РФ в трудовом договоре указываются в том числе фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор.

14.06.2017

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2019

**Вопрос: 1. При смене директора учреждения нужно ли заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам?**

2. Надо ли в трудовые договоры включать формулировку: "Работнику гарантируется месячная заработная плата не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)"? В случае если работником месячная норма рабочего времени отработана не полностью, оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени. И правильная ли эта формулировка?

3. Как отразить в трудовом договоре сумму доплаты до МРОТ, если она каждый месяц бывает разной?

**Ответ: 1. Смена руководителя организации не влечет необходимости заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.**

2. Включать в текст трудового договора данную формулировку нет необходимости, поскольку данная гарантия установлена Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838) РФ.

3. В трудовом договоре должен быть указан конкретный размер заработной платы работника, а не ссылка на МРОТ.

**Правовое обоснование:** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда ([ст. 133](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&dst=1448) ТК РФ).

Согласно [статье 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&dst=655) Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основные понятия и определения, применяемые при организации оплаты труда работников, закреплены в [статье 129](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&dst=636) Кодекса.

Исходя из данных определений тарифная ставка, как и оклад (должностной оклад) имеют фиксированный размер оплаты труда.

[Статья 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=314838&dst=349) ТК РФ к числу условий, обязательных для включения в трудовой договор, относит условия оплаты труда.

09.01.2019