**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**П Р Е З И Д И У М**

**01 декабря 2022 года № 7-10**

|  |
| --- |
| **Об утверждении Методического пособия с**  **видеолекцией по теме «Изменение определённых**  **сторонами условий трудового договора»** |

В целях оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям, а также большим количеством вопросов по применению норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся прав работников при изменении определённых сторонами условий трудового договора Правовым Управлением подготовлено Методическое пособие с видеолекцией «Изменение определённых сторонами условий трудового договора»,

**Президиум Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Методическое пособие с видеолекцией «Изменение определённых сторонами условий трудового договора» (прилагается).

2.Председателям региональных, межрегиональных организаций Профсоюза:

2.1. Провести тематические проверки по темам Методических пособий: «Изменение определённых сторонами условий трудового договора», «Учет мотивированного мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов» **в течение первого квартала 2023 года** с их освещением в средствах массовой информации. О результатах проверок довести до сведения ЦК Профсоюза **в срок до 17 апреля 2023 года.**

2.2. Провести обучение профкадров и актива по теме «Изменение определённых сторонами условий трудового договора».

2.3. Довести настоящее Методическое пособие до каждой первичной профсоюзной организации с целью его использования в практической деятельности, а также необходимости осуществления действенного контроля за соблюдением работодателями требований норм трудового законодательства в медицинских организациях.

3. Отделу делопроизводства и контроля (Лазарева Ю.С.) Организационно-аналитического Управления направить настоящее постановление в региональные, межрегиональные организации Профсоюза.

**Председатель Профсоюза А. И. Домников**

**Центральный комитет Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации**

**Методическое пособие**

**«Изменение определённых сторонами**

**условий трудового договора»**

Ответственный за выпуск: Секретарь ЦК Профсоюза - начальник Правового Управления Краснорудская М. В.

Авторы и составители: начальник отдела правового обеспечения деятельности Профсоюза-главный правовой инспектор труда ЦК Профсоюза Правового Управления – Воробьев В. А., начальник отдела социального партнерства Правового Управления Суна О.С.

Москва 2022 год

Трудовое законодательство определяет, что стороны трудовых отношений могут вносить изменения в трудовой договор в течение срока его действия.

Глава 12 Трудового кодекса РФ устанавливает правовые особенности регулирования изменений определённых сторонами условий трудового договора.

Рассмотрение данного вопроса в рамках подготовленной видеолекции актуально в связи с частым применении данных норм в медицинских организациях, связанных прежде всего с продолжительной оптимизацией и спецификой деятельности в системе здравоохранения Российской Федерации, а также с многочисленными нарушениями, связанными с применением статьи 74 Трудового кодекса РФ.

В большинстве случаев, инициатором изменения трудового договора с работником выступает сторона трудовых отношений, в лице работодателя.

Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены по инициативе работодателя только при соблюдении следующих условий:

- согласие работника и оформление дополнительного соглашения к трудовому договору допускается только при условии, что вводимые изменения не ухудшают положение работника по сравнению с нормами, установленными коллективным договором, соглашениями;

- работодателем строго соблюдена процедура и сроки ее проведения, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Видеолекция разработана с целью оказания практической помощи профсоюзным кадрам и активу в деятельности по защите прав и законных интересов медицинских и иных работников при изменении определенных сторонами условий трудового договора.

**СОДЕРЖАНИЕ**

**I.** **Нормативно-правовое регулирование изменения определённых сторонами условий трудового договора.**

**II.Основания применения статьи 74 Трудового кодекса РФ работодателем медицинской организации.**

**III. Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя:**

3.1. Оформление порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора (с образцами).

3.2. Сроки проведения процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. Предложение вакансий в рамках проведения процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора.

**IV. Завершение проведения процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора:**

4.1. Согласие работника на изменение определенных сторонами условий трудового договора (с образцами).

4.2. Согласие работника на перевод (с образцами).

4.3. Отказ работника от перевода и изменения определенных сторонами условий трудового договора (с образцами).

**V. Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по соглашению сторон (статья 72 Трудового кодекса РФ).**

**I. Нормативно-правовое регулирование изменение определённых сторонами условий трудового договора**

Исходя из практики, чаще всего работодатель изменяет одно или несколько обязательных условий трудового договора, закрепленных в статье 57 Трудового кодекса РФ.

Статья 57 Трудового кодекса РФ определяет обязательное содержание трудового договора, к которому, в частности, относятся:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия труда на рабочем месте.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Необходимо различать термины «место работы» и «рабочее место». Под **местом работы** понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная медицинская организация, ее филиал или иное обособленное структурное подразделение.  Под **рабочим местом**, в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса РФ, понимается то место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.  В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях, исходя из части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению. |

Под **трудовой функцией** понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Указание в трудовом договоре должности, не включенной в штатное расписание, не допускается (письмо Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1). Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируется в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками и содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. |

Для того чтобы конкретизировать трудовую функцию работника в трудовом договоре необходимо подробно описать работу по определенной должности, профессии, специальности.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работникам для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами (часть 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.  *Если согласно Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам выполняемая работа по должности, профессии, специальности предполагает предоставление компенсаций, льгот и (или) наличие ограничений, то наименование такой должности (профессии, специальности) и квалификационные требования к ней должны соответствовать наименованию и требованиям, содержащимся в названных справочниках либо в профессиональном стандарте (абзац 3 части 2 статьи 57 ТК РФ).* |

В разделе трудового договора, касающегося **условий оплаты труда**, могут содержаться следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера, которые могут отличаться в зависимости от Положений по оплате труда, утвержденных на уровне субъектов Российской Федерации):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за высокие результаты работы, премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- выплаты за качество выполняемых работ: надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного задания;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы за месяц, квартал, год;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата за выполнение работ различной квалификации, доплата за работу в ночное время;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

|  |  |
| --- | --- |
|  | В трудовом договоре условия осуществления выплат как компенсационного, так и стимулирующего характера необходимо конкретизировать индивидуально к каждому работнику медицинской организации, а также они должны быть изложены в форме, понятной работнику и исключать неоднозначное толкование этих условий.  При этом нельзя в тексте трудового договора ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.  В случае, если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре, если размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, необходимо их указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются. |

В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса РФ **режим рабочего времени** должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности медицинской организации, то данные особенности режима рабочего времени должны быть указаны в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Разделы трудового договора, устанавливающие **гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте и **условия труда на рабочем месте** неразрывно связаны между собой, поскольку условия прописываются на основании документов по результатам специальной оценки условий труда (сводная ведомость).

|  |  |
| --- | --- |
|  | В трудовой договор работника необходимо включать класс (подкласс) условий, перечислив вредные и опасные факторы, воздействующие на него, и указав компенсации и гарантии, которые получает работник, работающий во вредных и (или) опасных условиях труда (надбавка к окладу в размере не менее 4% (статья 147 ТК РФ), дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (статья 116 ТК РФ), бесплатное молоко или иные равноценные пищевые продукты (статья 222 ТК РФ), установленные по результатам специальной оценки условий труда. |

В случае необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора с работником (изменение структурного подразделения, должности, режима работы и т.д.) работодатель направляет работнику письменное предложение об изменении ранее оговоренных в трудовом договоре условий (статья 74 Трудового кодекса РФ).

|  |  |
| --- | --- |
|  | При изменении определенных сторонами условий трудового договора стоит учитывать, что такие изменения могут быть как «ухудшающие», так и «улучшающие». При «ухудшающих» следует применять порядок изменения трудового договора с соблюдением требований статьи 74 Трудового кодекса РФ, а при «улучшающих» - применение норм статьи 72 Трудового кодекса РФ. |

**II.Основания применения статьи 74 Трудового кодекса РФ работодателем медицинской организации**

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением условия о трудовой функции работника) допускается в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть 1 статьи 74 Трудового кодекса РФ). К таким причинам могут быть отнесены, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизации производства (пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

|  |  |
| --- | --- |
|  | В сфере здравоохранения работодатель может использовать только ту часть статьи Трудового кодекса РФ, которая регламентирует организационные или другие изменения. Причины, связанные с технологическими изменениями условий труда в медицинских организациях, не применяются. |

К числу ***организационных изменений*** могут быть отнесены:

- изменения в структуре управления организацией;

- изменение режимов труда и отдыха;

- введение, замена и пересмотр норм труда;

- изменение в организационной структуре медицинской организации с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности и, как следствие, изменение условий оплаты труда работников;

- совершенствование рабочих мест на основе проведения специальной оценки условий труда (только при улучшении условий труда на рабочем месте).

|  |  |
| --- | --- |
|  | Данные причины изменений условий труда не являются исчерпывающими и должны носить оценочной характер. Конкретные организационные изменения должны быть подтверждены работодателем документально. Доказать тот факт, что изменение условий трудового договора явилось следствием организационных изменений и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, обязан работодатель. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ не может быть признано законным (пункт 21 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).  Увольнение по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ может стать причиной спора, в котором работник может сослаться на то, что у работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора. Разрешение спора в данном случае будет зависеть от того, доказал ли работодатель, что именно вследствие изменения организационных условий труда прежние условия трудового договора не могли быть сохранены. |

При возникновении необходимости изменения трудового договора с работником вследствие организационных изменений условий труда работодатель должен действовать в строгом соответствии с нормами статьи 74 Трудового кодекса РФ. Требования данной статьи являются для работодателя обязательными.

**III. Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя**

***3.1. Оформление порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора (с образцами)***

Документальным фактом подтверждения необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора является прежде всего оформление приказа по медицинской организации, в котором фиксируется:

- организационная причина внесения изменений;

- категории работников, в трудовые договоры которых вносится изменение;

- обязательства отдела кадров провести процедуру изменения определенных сторонами условий трудового договора в строгом соответствии с требованиями статьи 74 ТК РФ (уведомление, сроки);

- другие сведения, связанные с доведением информации до работников.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Указанные изменения могут быть применены работодателем не ранее, чем через 2 месяца после издания приказа и вручения уведомления. |

После издания приказа работодатель готовить уведомление о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений, в обязательной письменной форме и индивидуально каждому работнику. Уведомление составляется в 2-х экземплярах, один из которых выдается работнику, а на экземпляре работодателя делается обязательная отметка о вручении уведомления (с подписью и датой). Если работник отказывается от подписания об ознакомлении с уведомлением, то работодатель составляет соответствующий акт, оформленный комиссионно.

Согласие или несогласие работника с изменением определённых сторонами условий трудового договора может быть дано в течение всего 2-х месячного срока предупреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | В случае, если в отраслевом соглашении, заключенном на региональном уровне, содержится норма о расширении перечня локальных нормативных актов, по которым выносится мотивированное мнение первичной профсоюзной организации, в частности касаемо статьи 74 ТК РФ, то работодатель обязан направить проект приказа, уведомления, а также иные документы, являющиеся основанием для изменения определенных сторонами условий трудового договора в первичную профсоюзную организацию с соблюдением требований статьи 372 ТК РФ. |

Образец уведомления

по статье 74 ТК РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование медицинской организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество) работника

УВЕДОМЛЕНИЕ

об изменении определенных

сторонами условий трудового договора

дата №

Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (медицинской организации) от \_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» (наименование приказа) по причинам, связанным с изменением организационных условий труда в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (медицинской организации), а именно внесением изменений в Правила внутреннего трудового распорядка, уведомляем Вас о том, что условия заключенного трудового договора от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ в части режима рабочего времени будут изменены спустя два месяца с момента ознакомления Вас с данным уведомлением.

С указанной даты пункт \_\_\_\_\_\_\_ трудового договора от \_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ излагается в следующей редакции:

"4.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

- продолжительность ежедневной работы – \_\_\_\_\_\_ часа;

- начало работы - \_\_\_\_\_, окончание работы - \_\_\_\_\_\_;

- перерыв для отдыха и питания - \_\_\_\_ час (с \_\_\_\_ до \_\_\_\_\_)".

При согласии на работу в новых условиях предлагаем Вам подписать дополнительное соглашение к трудовому договору от \_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_.

В случае Вашего несогласия продолжать работу в новых условиях Вам может быть предложена иная работа, соответствующая Вашей квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую Вы могли бы выполнять с учетом Вашей квалификации и состояния здоровья (при наличии такой работы).

При отсутствии указанной работы, а также в случае Вашего отказа от предложенной работы трудовой договор с Вами будет прекращен в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ ("в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора"), с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Предлагаем Вам дать согласие на продолжение работы в новых условиях. В случае Вашего согласия, в рамках статьи 72 Трудового кодекса РФ оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, которое сразу вступает в силу.

Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Уведомление получил (а), на продолжение работы в новых условиях, указанных в настоящем уведомлении (согласен/не согласен) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение:

1. Копия приказа от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" (наименование приказа).

2. Выписка из Правил внутреннего трудового распорядка.

***3.2. Сроки проведения процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора***

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Течение сроков начинается с фактической даты ознакомления работника с уведомлением.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Трудовой кодекс РФ указывает минимальный срок для предупреждения работника – **2 месяца**, максимального срока в законодательстве не предусмотрено. Однако, срок уведомления не должен быть слишком затянут, поскольку такое затягивание может быть расценено судебными инстанциями как злоупотребление правом работодателем. |

***3.3. Предложение вакансий в рамках проведения процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора***

В течении всего срока предупреждения об предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника).

В случае отсутствия таких должностей в штатном расписании работодатель должен предложить иную вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работ), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Статья 74 ТК РФ требует от работодателя предложения работнику списка вакантных должностей, в котором содержатся помимо их наименования, описание трудовой функции по каждой из предложенных должностей, а также условия труда (оплаты, режима рабочего времени, гарантий и компенсаций), что следует из требований статей 21 и 57 Трудового кодекса РФ.

**IV. Завершение проведения процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора**

***4.1. Согласие работника на изменение определенных сторонами условий трудового договора (с образцами)***

При согласии работника на продолжение работы в новых условиях работник и работодатель заключаю дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором будут установлены новые условия трудового договора. После подписания дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель готовит приказ об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Перед подписанием дополнительного соглашения работник подписывает **уведомление** о согласии на изменение определенных сторонами условий трудового договора. Формулировки, указанные в уведомлении, должны совпадать с формулировками, отраженными в дополнительном соглашении к трудовому договору. |

Образец дополнительного соглашения.

Изменение размера должностного оклада

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_

К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

город дата

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование медицинской организации), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице Главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № \_\_\_ от "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года о нижеследующем:

1. Раздел № 3 трудового договора "Оплата труда" изложить в следующей редакции:

3.1. "За выполнение трудовой функции Работнику устанавливается:

- оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ: РАБОТНИК:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(реквизиты работодателя) (персональные данные)

Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

"\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г. "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

М.П.

Экземпляр дополнительного соглашения на руки получил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

(подпись работника (разборчиво), дата получения)

Образец приказа об изменении определенных сторонами

условий трудового договора

(изменение оклада)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование медицинской организации)

ПРИКАЗ

дата город № \_\_\_\_\_

**Об изменении определенных сторонами условий трудового договора**

В соответствии с дополнительным соглашением от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_ к трудовому договору от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование должности) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество) с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ должностной оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей.

Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

С приказом ознакомлен: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ года (дата ознакомления с приказом)

***4.2. Согласие работника на перевод (с образцами)***

В случае отказа работника от изменения определенных сторонами условий трудового договора и согласии на перевод, работник и работодатель вносят изменения в трудовой договор путем подписания дополнительного соглашения о переводе работника на должность, предложенную работодателем в период, указанный в уведомлении.

Одновременно с этим работодатель должен внести соответствующие изменения в трудовую книжку работнику, как того требует статья 66 Трудового кодекса РФ.

Образец дополнительного соглашения.

Перевод работника на другую работу в связи

с отказом от работы в новых условиях

Дополнительное соглашение № \_\_\_\_

к трудовому договору №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

город дата

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование медицинской организации), именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице Главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № \_\_\_ от "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ года (далее по тексту - Трудовой договор) о нижеследующем:

В связи с переводом Работника на другую должность

1. Изложить пункты Трудового договора в следующей редакции:

1.1. пункт 1.1 Трудового договора:

"Работодатель поручает, а Работник принимает на себя выполнение трудовых обязанностей в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в структурном подразделении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_".

1.2. пункт 3.1 Трудового договора:

"За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных п. 1.1 Трудового договора, Работнику устанавливается должностной оклад в размере \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц".

2. Условия трудового договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются неизменными.

3. Изменения, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ: РАБОТНИК:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(реквизиты работодателя) (персональные данные)

Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

"\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г. "\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

М.П.

Экземпляр дополнительного соглашения на руки получил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

(подпись работника (разборчиво), дата получения)

Образец приказа о переводе

работника на другую должность

Унифицированная [форма N Т-5](consultantplus://offline/ref=F5B95F535C6579356E1069F551E561955DDCFDA20D9AA2238543DB6AD51881D6D509832FFD761AFA8E62C1EDf2Z9G)

Утверждена [Постановлением](consultantplus://offline/ref=F5B95F535C6579356E1075F556E561955ADBF7A40B9AA2238543DB6AD51881C4D5518F2FFF681BFE9B3490AB7E2F1E0829E0999FB8D8D3f8ZCG) Госкомстата

России от 05.01.2004 N 1

┌────────┐

│ Код │

├────────┤

Форма по [ОКУД](consultantplus://offline/ref=F5B95F535C6579356E1075F556E561955ADEFDAA0997FF298D1AD768D217DED3C018DB22FF6A05FA917EC3EF29f2Z0G)│0301004 │

├────────┤

по ОКПО│45615946│

--------------------------------------------------------- └────────┘

(наименование медицинской организации)

┌─────────────┬─────────────┐

│ Номер │ Дата │

│ документа │ составления │

├─────────────┼─────────────┤

ПРИКАЗ │ │ │

└─────────────┴─────────────┘

(распоряжение)

о переводе работника на другую работу

┌────────────────┐

│ Дата │

┌────┼────────────────┤

Перевести на другую работу │ с │ │

├────┼────────────────┤

│ по │ │

└────┴────────────────┘

┌────────────────┐

│Табельный номер │

├────────────────┤

│ │

---------------------------------------------------------┴────────────────┘

(фамилия, имя, отчество)

---------------------------------------------------------------------------

(вид перевода (постоянно, временно))

│

│-------------------------------------------------------------

│ (структурное подразделение)

Прежнее │

место работы│

│-------------------------------------------------------------

│ (должность (специальность, профессия), разряд, класс

│ (категория) квалификации)

в связи с несогласием работника работать в измененных по

инициативе работодателя в порядке [статьи 74](consultantplus://offline/ref=F5B95F535C6579356E1075F556E561955ADEFDA70F94FF298D1AD768D217DED3D218832BFA6F10AFC12494E22B20000B36FF9A81B8fDZAG) ТК РФ условиях

трудового договора

---------------------------------------------------------------------------

(причина перевода)

│

│-------------------------------------------------------------

│ (структурное подразделение)

│

│

Новое место │-------------------------------------------------------------

работы │ (должность (специальность, профессия), разряд, класс

│ (категория) квалификации)

│

├─────────────────────────────────────────────────────────────

│

│тарифная ставка (оклад) ---------------------- руб. ---- коп.

│ (цифрами)

│

│надбавка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.

│ (цифрами)

**Основание:**

изменение к трудовому договору от "--" --------- 20-- г. N ----------; или

другой документ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(документ (заявление, медицинское заключение и пр.))

**Руководитель организации** -------------------- ------------- ---------------

(должность) (личная (расшифровка

подпись) подписи)

**С приказом (распоряжением) работник**

**ознакомлен** --------- "--" ------- 20-- г.

(личная подпись)

***4.3. Отказ работника от перевода и изменения определенных сторонами условий трудового договора (с образцами)***

В случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях, а также не согласии с переводом на другую должность трудовой договор, по истечении срока уведомления, прекращается на основании пункта 7 части статьи 77 Трудового кодекса РФ («отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора»).

|  |  |
| --- | --- |
|  | Работник имеет право отказаться от работы в новых условиях в пределах срока, установленного статьёй 74 Трудового кодекса РФ, даже после подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. Лишение работника права отказаться от работы в новых условиях в пределах срока, предоставленного ему для этого законом, приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работника, вступало бы в противоречие с конституционными принципами свободы труда, стабильности и гарантированности прав граждан (определение Верховного Суда Российской Федерации от 15.10.2018 года № 5-КГ18-187) |

В соответствии с частью 7 статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения работника по данному основанию, ему выплачивается помимо окончательного расчета и компенсации за неиспользованный отпуск выходное пособие в размере 2-х недельного среднего заработка.

Образец приказа.

Увольнение работника, отказавшегося от продолжения

работы в связи с изменением условий трудового договора

----------------------------------------------------------------------------------

наименование организации

┌─────────┬───────────┐

│ Номер │ Дата │

│документа│составления│

├─────────┼───────────┤

│ │ │

ПРИКАЗ └─────────┴───────────┘

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового

договора с работником (увольнении)

**Прекратить действие трудового договора от "--" ----------- 20-- г. N ---,**

**уволить "--" ----------- 20-- г.**

(ненужное зачеркнуть)

┌───────────────┐

│Табельный номер│

├───────────────┤

│ │

----------------------------------------------------------┴───────────────┘

фамилия, имя, отчество

------------------------------------------------------------------

структурное подразделение

------------------------------------------------------------------

должность (специальность, профессия), разряд,

класс (категория) квалификации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных

сторонами условий трудового договора, [пункт 7 части первой статьи 77](consultantplus://offline/ref=4520CA8E47880AAD40839AB1CCD5061B5867B86F097D34DD4E2796C69851B2A79D33C2D693DD967BF211C4A17FAA967A8485E2EC1EX3q8G)

Трудового кодекса Российской Федерации

------------------------------------------------------------------

основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

Основание (документ, приказ об изменении режима работы организации

номер, дата): от \_\_\_\_\_ N \_\_\_ уведомление \_\_\_\_\_\_\_ об изменениях условий

трудового договора от \_\_\_\_\_\_\_ N 7, предложение о переводе

на другую работу от \_\_\_ N \_\_\_\_ с отказом \_\_\_\_\_\_\_

о переводе, заявление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ об отказе

от продолжения работы в новых условиях от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

------------------------------------------------------

заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.

**Руководитель организации** -------------------- -------- ------------------

должность личная подпись расшифровка подписи

**С приказом (распоряжением)**

**работник ознакомлен** --------------------- "--" ------------ 20-- г.

личная подпись

Мотивированное мнение выборного

профсоюзного органа в письменной форме

(от "\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. N \_\_) рассмотрено

**V. Процедура изменения определенных сторонами условий трудового договора по соглашению сторон (статья 72 Трудового кодекса РФ)**

В статье 56 Трудового кодекса РФ дано определение трудового договора - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Условия оплаты труда являются обязательным условием для включения в трудовой договор (абзац 5 статьи 57 Трудового кодекса РФ). В свою очередь изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ), оформленному в письменном виде.

Исходя из этого, в случае повышения размера заработной платы, между работодателем и работником должно быть оформлено дополнительное соглашение к трудовому договору. Несмотря на внесение улучшающих условий в трудовой договор работодатель также обязан оформить приказ и уведомить работника о предстоящих изменениях трудового договора.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Важное отличие от статьи 74 Трудового кодекса РФ заключается в том, что **не требует 2-х месячного срока предупреждения**. Работник может согласиться на изменение определенных сторонами условий трудового договора с дополнительной формулировкой в уведомлении и ссылкой на статью 72 Трудового кодекса РФ. |

Образец уведомления

по статье 72 ТК РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование медицинской организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности работника)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество) работника

УВЕДОМЛЕНИЕ

об изменении определенных

сторонами условий трудового договора

дата №

Уважаемая (ый) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!

В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (медицинской организации) от \_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ «\_\_\_\_\_» (наименование приказа) по причинам, связанным с изменением организационных условий труда в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (медицинской организации), а именно внесением изменений в Положение об оплате труда работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_, уведомляем Вас о том, что условия заключенного трудового договора от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ в части установления размера должностного оклада будут изменены спустя два месяца с момента ознакомления Вас с данным уведомлением.

С указанной даты раздел, пункт \_\_\_\_\_\_\_ трудового договора от \_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ излагается в следующей редакции:

Раздел № 3 трудового договора "Оплата труда":

"За выполнение трудовой функции Работнику устанавливается:

3.1. Должностной оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц».

При согласии на работу в новых условиях предлагаем Вам подписать дополнительное соглашение к трудовому договору от \_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_.

В случае Вашего несогласия продолжать работу в новых условиях Вам может быть предложена иная работа, соответствующая Вашей квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую Вы могли бы выполнять с учетом Вашей квалификации и состояния здоровья (при наличии такой работы).

При отсутствии указанной работы, а также в случае Вашего отказа от предложенной работы трудовой договор с Вами будет прекращен в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ ("в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора"), с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим уведомлением, не ухудшают положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Предлагаем Вам дать согласие на продолжение работы в новых условиях. В случае Вашего согласия, в рамках статьи 72 Трудового кодекса РФ оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, которое сразу вступает в силу.

Главный врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Уведомление получил (а), на продолжение работы в новых условиях, указанных в настоящем уведомлении (согласен/не согласен) (с соблюдением, без соблюдения 2-х месячного срока уведомления

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение:

1. Копия приказа от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" (наименование приказа).