|  |
| --- |
|  |
| Готовое решение: Как изменить существенные условия трудового договора(КонсультантПлюс, 2025) |
| Документ предоставлен [**КонсультантПлюсwww.consultant.ru**](https://www.consultant.ru)Дата сохранения: 08.08.2025  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс | Готовое решение | **Актуально на 08.08.2025** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.Материал подходит для всех организаций. Учреждениям (бюджетным, казенным, автономным) применять с учетом примечаний по тексту. |  |

**Как изменить существенные условия трудового договора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Существенные условия трудового договора (например, о трудовой функции, режиме работы) изменяются, как правило, только по взаимной договоренности с работником. Инициировать изменения может как он, так и вы сами. Изменить такие условия в одностороннем порядке разрешено только в исключительных случаях. Так, это допустимо (если речь идет не о трудовой функции и структурном подразделении, указанном в трудовом договоре), когда меняются организационные или технологические условия труда.Обычно изменение существенных условий трудового договора фиксируют в дополнительном соглашении к нему. При необходимости издайте приказ, внесите изменения в трудовую книжку (в случае ее ведения) и сведения о трудовой деятельности. В отдельных случаях о предстоящих изменениях работника нужно уведомить заранее. |  |

**Оглавление:**

1. [Какие условия трудового договора считаются существенными](#P19)

2. [Как изменить существенные условия трудового договора по соглашению сторон](#P27)

3. [Можно ли изменить существенные условия трудового договора в одностороннем порядке](#P68)

4. [Можно ли преобразовать бессрочный трудовой договор в срочный (перевести работника на срочный трудовой договор)](#P117)

5. [Как изменить работнику место работы](#P121)

6. [Как изменить трудовую функцию в трудовом договоре с работником](#P129)

7. [Что учесть при составлении документов, оформляющих изменение существенных условий трудового договора](#P172)

8. [К каким рискам приводят нарушения при изменении существенных условий трудового договора](#P230)

**1. Какие условия трудового договора считаются существенными**

Существенными условиями трудового договора принято считать условия, которые должны быть указаны в нем в обязательном порядке. Все они перечислены в [ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=345&field=134) ТК РФ. К ним относятся, в частности:

* трудовая функция работника;
* условия оплаты труда;
* режим рабочего времени и времени отдыха (если отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия труда на рабочем месте;
* гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

**2. Как изменить существенные условия трудового договора по соглашению сторон**

Основанием для изменения условий трудового договора является соглашение сторон. Исключение - случаи, предусмотренные Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025) РФ. Так, без согласия работника вы можете перевести его на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца для устранения последствий производственной аварии ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 2 ст. 72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=449&field=134) ТК РФ).

Предложить изменения можете вы или работник.

**Если инициатором изменения условий трудового договора выступает работник**, он может написать заявление, указав в нем причины, характер изменений и сроки их внесения. Рекомендуем зарегистрировать этот документ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | [Образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=71813&date=08.08.2025) заявления работника о переводе на другую должность (работу) внутри организации |  |

Свое решение вы можете оформить, например, в виде резолюции на заявлении работника. Если вы не согласны с его предложением и по закону не обязаны изменить условия трудового договора, они остаются прежними. О том, когда нельзя отказать работнику в изменении существенных условий, расскажем [далее](#P48).

**Если инициатива исходит от вас**, можете направить работнику письменное предложение, указав в нем, в частности, срок и способ ответа, или проект дополнительного соглашения.

**Дополнительным соглашением к трудовому договору** оформляется соглашение сторон об изменении его условий. Оно нужно, чтобы, например, повысить оклад работника ([ч. 2 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=349&field=134), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134) ТК РФ). При необходимости издайте приказ, внесите изменения в трудовую книжку (в случае ее ведения) и сведения о трудовой деятельности. Это требуется, если, например, предмет соглашения - постоянный перевод на другую должность ([ч. 4 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=100490&field=134), [ч. 2 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2362&field=134) ТК РФ, [п. 2.1 ст. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&date=08.08.2025&dst=246&field=134), [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&date=08.08.2025&dst=423&field=134), [пп. 4 п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&date=08.08.2025&dst=428&field=134), [пп. 1 п. 5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&date=08.08.2025&dst=446&field=134) Закона о персонифицированном учете, [ч. 2 ст. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&date=08.08.2025&dst=100056&field=134) Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ, [п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100077&field=134), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100085&field=134) Порядка ведения и хранения трудовых книжек, [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434912&date=08.08.2025&dst=100118&field=134) Порядка заполнения форм СТД-Р и СТД-СФР, [п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465162&date=08.08.2025&dst=100454&field=134) Порядка заполнения формы ЕФС-1, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=175052&date=08.08.2025&dst=100022&field=134) Минтруда России от 21.03.2018 N 14-2/В-191). Подробнее о том, что учитывать при составлении дополнительных документов, расскажем [ниже](#P172).

В [исключительных случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2480&field=134) при временном переводе работника на дистанционную работу по вашей инициативе необходимо руководствоваться правилами [ст. 312.9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2479&field=134) ТК РФ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как изменить режим рабочего времени (график работы) по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45516&date=08.08.2025) |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как поступить, если работник отказывается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244200&date=08.08.2025)
* [Как изменить режим рабочего времени (график работы) по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250053&date=08.08.2025)
 |  |

В некоторых случаях вы не вправе отказать работнику в изменении существенных условий.

|  |
| --- |
| Можно ли оформить дополнительное соглашение, чтобы внести изменения в дополнительное соглашение к трудовому договоруДа, можно. Применять такой способ корректировки соглашения к трудовому договору не запрещается. |

**2.1. Когда нельзя отказать работнику в изменении существенных условий**

Вы не вправе отказать работнику в изменении существенных условий трудового договора в ряде случаев, прямо установленных законом, в частности:

* когда женщина представит медицинское заключение и заявление о переводе на "легкий" труд в связи с беременностью ([ч. 1 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=101605&field=134) ТК РФ);
* когда с просьбой установить неполное рабочее время обратится беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иное лицо, воспитывающее детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери, а также лицо, ухаживающее за больным членом семьи в соответствии с медзаключением ([ч. 2 ст. 93](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2282&field=134) ТК РФ, [п. 13](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158272&date=08.08.2025&dst=100050&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Кому и какой продолжительности устанавливается неполное рабочее время](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45941&date=08.08.2025&dst=100012&field=134)
* [Кому нельзя отказать в изменении режима (графика) работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45516&date=08.08.2025&dst=100006&field=134)
* [Как перевести работника на 0,5 ставки по его инициативе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45578&date=08.08.2025)
* [Как установить неполное рабочее время - неполную рабочую неделю по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45577&date=08.08.2025)
* [Как установить неполное рабочее время - неполный рабочий день по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46102&date=08.08.2025)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Кому и какой продолжительности устанавливается неполное рабочее время](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=238694&date=08.08.2025&dst=100012&field=134)
* [Кому нельзя отказать в изменении режима (графика) работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250053&date=08.08.2025&dst=100006&field=134)
* [Как перевести работника на 0,5 ставки по его инициативе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250054&date=08.08.2025)
* [Как установить неполное рабочее время - неполную рабочую неделю по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=251646&date=08.08.2025)
* [Как установить неполное рабочее время - неполный рабочий день по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=251260&date=08.08.2025)
 |  |

**3. Можно ли изменить существенные условия трудового договора в одностороннем порядке**

Да, можно, но только в исключительных случаях, прямо установленных законом.

Например, вы вправе [изменить](#P78) существенные условия трудового договора работника (кроме [трудовой функции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=1839&field=134) и структурного подразделения, указанного в трудовом договоре) в одностороннем порядке, если они обусловлены [изменением организационных или технологических условий труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100012&field=134) ([ч. 1 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=458&field=134) ТК РФ, [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=08.08.2025&dst=100045&field=134) Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П).

Единственное - есть нюансы при изменении режима неполного рабочего времени тем, кому вы не могли отказать в таком режиме (например, беременной). В частности, не [переводите их на полный день](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46083&date=08.08.2025) в одностороннем порядке без их согласия.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как изменить режим рабочего времени, если работник не согласен работать по новому графику](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45613&date=08.08.2025&dst=100026&field=134) |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как изменить режим рабочего времени, если работник не согласен работать по новому графику](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=248988&date=08.08.2025&dst=100026&field=134) |  |

**3.1. Как изменить существенные условия трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда**

Если возникла необходимость изменить существенные условия трудового договора с работником вследствие [изменения организационных или технологических условий труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100012&field=134), сделайте, в частности, следующее:

* издайте приказ в произвольной форме. Он не обязателен, но его часто оформляют на практике. В нем указывают, в частности: причины изменения прежних условий работы и новые условия (например, новый график работы), работников, которых это касается, сроки и процедуру изменения, поручения ответственным лицам;
* письменно [уведомьте](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100031&field=134) работника о предстоящих изменениях существенных условий его трудового договора и о причинах, вызвавших необходимость этих изменений. Основной срок уведомления - не позднее чем за два месяца до таких изменений ([ч. 2 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=459&field=134) ТК РФ). Требуется ли при этом обосновывать такое изменение и влечет ли это для вас какие-то последствия, читайте [ниже](#P93);
* если работник согласен работать в измененных условиях, составьте дополнительное соглашение к трудовому договору, при необходимости издайте приказ об изменении условий договора, внесите изменения в трудовую книжку (в случае ее ведения) и сведения о трудовой деятельности. Что учитывать при [составлении этих документов](#P172), а также что делать, [если работник не согласен](#P101) работать в измененных условиях, расскажем ниже.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как изменить режим рабочего времени (график работы) по инициативе работодателя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45613&date=08.08.2025)
* [Как составить приказ об изменении режима работы по инициативе работодателя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45906&date=08.08.2025&dst=100005&field=134)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как изменить режим рабочего времени (график работы) по инициативе работодателя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=248988&date=08.08.2025)
* [Как составить приказ об изменении режима работы по инициативе работодателя](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250052&date=08.08.2025&dst=100005&field=134)
 |  |

**3.1.1. Должен ли работодатель обосновывать необходимость изменения условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда**

Да, вы должны быть готовы доказать при необходимости (в частности, если работник, не согласный с изменением условий его трудового договора, обратится в суд), что изменение прежних условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда. Например, продолжение работы на прежних условиях для работника невозможно, поскольку изменилась технология производства, а изменения трудового договора не ухудшили его положение по сравнению с условиями коллективного договора или соглашения (при их наличии). Данный вывод следует из [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=458&field=134), [8 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=465&field=134) ТК РФ, [ст. 56](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511272&date=08.08.2025&dst=100260&field=134) ГПК РФ, [Определения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=231208&date=08.08.2025&dst=100017&field=134) Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О, [п. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=08.08.2025&dst=100264&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

Если вы не сможете это доказать, изменение условий трудового договора могут признать незаконным. В таком случае в зависимости от требований работника суд может, в частности, восстановить прежние условия трудового договора ([п. 21](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=08.08.2025&dst=100264&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). А если такие изменения, например, повлекли уменьшение заработной платы работника, - обязать вас выплатить работнику неполученную зарплату с учетом процентов (денежной компенсации) в соответствии со [ст. 236](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2252&field=134) ТК РФ. Возможны и иные [риски](#P230).

|  |
| --- |
| Что является ухудшением условий труда работникаЕсли вы изменяете условия трудового договора в [одностороннем порядке](#P68), учтите, что изменения не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными коллективным договором, соглашениями ([ч. 8 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=465&field=134) ТК РФ). Значение имеет любое ухудшение как обязательных (существенных), так и дополнительных условий.Ошибочно сравнивать новые условия трудового договора с прежними. Их надо сравнивать с условиями, предусмотренными коллективным договором, соглашениями (см., например, [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=510752&date=08.08.2025&dst=100088&field=134) Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 07.08.2017 N 78-КГ17-52). |

**3.1.2. Что делать, если работник отказывается работать в связи с изменением существенных условий трудового договора**

В случае отказа работника работать в связи с изменением существенных условий трудового договора, вызванным изменением организационных или технологических условий труда, рекомендуем [зафиксировать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100048&field=134) его отказ письменно. Затем [предложите](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100055&field=134) ему другие подходящие вакансии.

В случае согласия оформите его перевод, в частности подпишите с ним дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134) ТК РФ).

Если у вас нет подходящих вакансий или работник откажется от перевода, его придется [уволить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100018&field=134).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как уволить работника в связи с изменением условий трудового договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025) |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как уволить работника в связи с изменением условий трудового договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=62&date=08.08.2025) |  |

Единственное - есть нюансы при изменении режима неполного рабочего времени тем, кому вы не могли отказать в таком режиме (например, беременной). В частности, не [переводите их на полный день](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46083&date=08.08.2025) в одностороннем порядке без их согласия - увольнение в этом случае может быть признано незаконным.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как изменить режим рабочего времени, если работник не согласен работать по новому графику](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45613&date=08.08.2025&dst=100026&field=134) |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как изменить режим рабочего времени, если работник не согласен работать по новому графику](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=248988&date=08.08.2025&dst=100026&field=134) |  |

**4. Можно ли преобразовать бессрочный трудовой договор в срочный (перевести работника на срочный трудовой договор)**

Такое преобразование не предусмотрено Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025) РФ. Изменить вид трудового договора, который заключен на неопределенный срок, на срочный трудовой договор нельзя ни в порядке [ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=457&field=134) ТК РФ, ни в каком-либо другом ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=223706&date=08.08.2025&dst=100010&field=134) Минтруда России от 03.06.2024 N 14-6/ООГ-3394).

Аналогичного мнения придерживаются и специалисты Роструда. Они также отмечают, что установить в трудовом договоре определенный срок действия можно только при его заключении (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2024, 2023).

**5. Как изменить работнику место работы**

**Порядок уведомления работника об изменении** [**места работы**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216198&date=08.08.2025&dst=100038&field=134) следующий: оно составляется в произвольной форме, так как нормативно установленной нет. При этом уведомление может различаться в зависимости от ситуации, в связи с которой происходит изменение места работы. Так, это может быть, в частности, перемещение работника в связи с переездом офиса в том же населенном пункте, изменение места работы из-за реорганизации, а также в связи с переводом работника на работу в другую местность.

Если в трудовом договоре не указан полный адрес местонахождения работодателя, не конкретизировано условие о [рабочем месте](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2532&field=134) и меняется местонахождение офиса в том же населенном пункте, можете уведомить работника об этом за любой срок. В этом случае происходит перемещение работника, а условия трудового договора не меняются ([ч. 4 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=357&field=134), [ч. 3 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=445&field=134) ТК РФ).

Если место работы меняется из-за реорганизации, специального порядка уведомления не предусмотрено. Срок уведомления любой. В само [уведомление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=237421&date=08.08.2025&dst=100029&field=134) о реорганизации рекомендуем включить, в частности, информацию о том, что при отказе от работы в новых условиях работник, согласно [ч. 6 ст. 75](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=100546&field=134) ТК РФ, будет уволен по [п. 6 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=102580&field=134) ТК РФ.

Если место работы меняется в связи с переводом в [другую местность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=08.08.2025&dst=100256&field=134) вместе с работодателем, то учтите наши [рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=46&date=08.08.2025&dst=100011&field=134) об уведомлении работника. В частности, если уведомляете его об этом, можете указать в уведомлении в том числе то, что при отказе от перевода он будет уволен по [п. 9 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=485&field=134) ТК РФ.

При смене структурного подразделения (обособленного структурного подразделения), в котором трудится работник, условие трудового договора о структурном подразделении нельзя изменить в одностороннем порядке по [ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=457&field=134) ТК РФ. Даже если в ином обособленном подразделении он будет выполнять работу по той же трудовой функции, это будет переводом на другую работу. Перевод допускается только с согласия работника. Если он согласен, измените [условие](#P27) трудового договора о структурном подразделении, заключив [дополнительное соглашение](#P205) ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 1 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134) ТК РФ, [Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=08.08.2025&dst=100045&field=134) Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П). Дополнительно [оформите](#P172) и другие документы (в частности, приказ).

Также изменение места работы возможно, например, в связи с переводом работника в структурное подразделение в другой местности, из-за того что сокращается его должность в прежнем структурном подразделении. В этом случае работника предварительно нужно уведомить не об изменении места работы, а о сокращении в [общем порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=34319&date=08.08.2025&dst=100114&field=134). Это следует из [ч. 1 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134), [ч. 2 ст. 180](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=780&field=134) ТК РФ, [п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=08.08.2025&dst=100049&field=134), [абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=08.08.2025&dst=100058&field=134), [2 п. 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=407610&date=08.08.2025&dst=100059&field=134) Постановления Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П, [п. 34](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=747820&date=08.08.2025&dst=100130&field=134) Обзора практики Конституционного Суда РФ за 2022 год.

**6. Как изменить трудовую функцию в трудовом договоре с работником**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**Ваш учредитель может установить специальные требования по оформлению внутренних документов (например, соблюдать требования к реквизитам, использовать специальный бланк). Если они есть, учитывайте их. |  |

Изменить трудовую функцию можно, как правило, только по соглашению сторон. Для этого, как уже рассказали [ранее](#P27), заключите с работником [дополнительное соглашение](#P205) к трудовому договору ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 1 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134) ТК РФ). Если вы изменяете должность работника, дополнительно [оформите](#P172) и другие документы (в частности, приказ). Если вы уточняете перечень обязанностей, то, возможно, потребуется скорректировать должностную инструкцию работника.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [В каких случаях допускается возложить на работника дополнительные обязанности без его согласия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51008&date=08.08.2025&dst=100005&field=134) |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [В каких случаях допускается возложить на работника дополнительные обязанности без его согласия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=287483&date=08.08.2025&dst=100005&field=134) |  |

Если необходимость изменить трудовую функцию обусловлена медицинским заключением, а работник отказывается подписать соответствующее дополнительное соглашение, то вам, как правило, придется его отстранить или даже уволить ([ст. 73](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=452&field=134), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=467&field=134), [2 ст. 76](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=1763&field=134) ТК РФ).

**Беременную сотрудницу по инициативе работодателя перевести на другую должность** (изменить ее трудовую функцию) возможно в общем порядке. То есть, с ее согласия, а без него - только временно и в исключительных [случаях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51008&date=08.08.2025&dst=100005&field=134) (например, из-за производственной аварии). Если необходимость перевода беременной на другую работу связана с исключением воздействия неблагоприятных производственных факторов в соответствии с медзаключением и соответствующим заявлением работницы, то ее нужно перевести на подходящую работу с сохранением среднего заработка по прежней должности, а до перевода освободить от работы с сохранением среднего заработка (увольнять нельзя). В любом случае при переводе убедитесь, в частности, что работа не противопоказана беременной по состоянию здоровья, и что при ее выполнении будут соблюдены общие требования к труду [женщин](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=59950&date=08.08.2025) и к труду [беременных](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=59951&date=08.08.2025&dst=100004&field=134). Также, если беременная работница ранее воспользовалась своим правом работать [неполное время](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=46049&date=08.08.2025), то изменить этот режим при переводе можете только с ее согласия. Такие вывод сделаны с учетом [ч. 6 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=143&field=134), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134), [4 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=446&field=134), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=448&field=134) - [3 ст. 72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=450&field=134), [ст. 73](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=452&field=134), [ч. 1 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=458&field=134), [ч. 2 ст. 93](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2282&field=134), [ст. 253](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2921&field=134), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=101605&field=134), [2 ст. 254](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=1053&field=134) ТК РФ, [Руководства](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&date=08.08.2025&dst=102410&field=134), утвержденного Приказом Роструда от 11.11.2022 N 253.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Что делать, если работник отказывается от перевода на другую работу или у вас нет подходящей для него работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43196&date=08.08.2025&dst=100035&field=134)
* [В каких случаях можно уволить работника, которому нужен перевод на другую работу по медицинским показаниям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43196&date=08.08.2025&dst=100005&field=134)
* [Какие есть особенности при увольнении директора филиала по медицинским показаниям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=44617&date=08.08.2025&dst=100026&field=134)
* [В каких случаях возможно увольнение работника в связи с изменением условий трудового договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100006&field=134)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Что делать при отказе работника подписать дополнительное соглашение об изменении трудовой функции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=244200&date=08.08.2025&dst=100011&field=134)
* [Что делать, если работник отказывается от перевода на другую работу или у вас нет подходящей для него работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=77&date=08.08.2025&dst=100035&field=134)
* [В каких случаях можно уволить работника, которому нужен перевод на другую работу по медицинским показаниям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=77&date=08.08.2025&dst=100005&field=134)
* [Какие есть особенности при увольнении директора филиала по медицинским показаниям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=242343&date=08.08.2025&dst=100026&field=134)
* [В каких случаях возможно увольнение работника в связи с изменением условий трудового договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKU&n=62&date=08.08.2025&dst=100006&field=134)
 |  |

**6.1. В каком порядке осуществляется перевод работника на вышестоящую должность**

Перевод работника на вышестоящую должность осуществляется, как правило, с его письменного согласия. Для этого, в частности, заключите с ним [дополнительное соглашение](#P205) к трудовому договору. Также обычно издают приказ о переводе, например, по унифицированной [форме N Т-5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=08.08.2025&dst=100182&field=134). Если перевод постоянный, информацию о нем внесите в сведения о трудовой деятельности и трудовую книжку (если ее ведете) ([ч. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2359&field=134), [4 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=100490&field=134), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2361&field=134), [2 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2362&field=134), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 1 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134) ТК РФ, [п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100077&field=134) Порядка ведения и хранения трудовых книжек).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [В каких случаях допускается возложить на работника дополнительные обязанности без его согласия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51008&date=08.08.2025&dst=100005&field=134)
* [Как заполнить и подать сведения о трудовой (иной) деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=60848&date=08.08.2025)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [В каких случаях допускается возложить на работника дополнительные обязанности без его согласия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=287483&date=08.08.2025&dst=100005&field=134)
* [Как заполнить и подать сведения о трудовой (иной) деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=324568&date=08.08.2025)
 |  |

**6.2. Как оформить перевод работника на нижестоящую должность (понижение в должности)**

Оформить перевод работника на нижестоящую должность (понижение в должности) можете, как правило, с его письменного согласия. В этом случае действуйте, как и при переводе работника с его согласия на [вышестоящую должность](#P156), особенностей нет. В частности, заключите с ним [дополнительное соглашение](#P205) к трудовому договору ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 1 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134) ТК РФ). Оформление перевода работника на нижестоящую должность без его согласия допускается редко.

**Понижение работника в должности по инициативе работодателя** в одностороннем порядке возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законом, на срок до одного месяца. В частности, для предотвращения несчастного случая на производстве или устранения его последствий. Это следует из [ч. 1 ст. 72.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=443&field=134), [ч. 2 ст. 72.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=449&field=134) ТК РФ. В этом случае на практике оформляют приказ о переводе, например, по унифицированной [форме N Т-5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=08.08.2025&dst=100182&field=134) или самостоятельно разработанной форме.

**7. Что учесть при составлении документов, оформляющих изменение существенных условий трудового договора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | КонсультантПлюс: примечание.**Для учреждений:**Ваш учредитель может установить требования по оформлению внутренних документов в вашем учреждении (например, соблюдать требования к реквизитам, использовать специальный бланк). Если они есть, учитывайте их. |  |

Перечень документов, которыми оформляется изменение существенных условий трудового договора, различается в зависимости от того, какие из этих условий подлежат изменению.

Так, в общем случае при изменении существенных условий трудового договора нужно составить дополнительное соглашение к нему в письменной форме ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134) ТК РФ). Что указать в соглашении, читайте [ниже](#P205).

**На основании соглашения обычно издается приказ об изменении условий трудового договора**. Например, он нужен при переводе на другую постоянную работу, что, в частности, следует из [ч. 4 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=100490&field=134) ТК РФ, [п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100085&field=134) Порядка ведения и хранения трудовых книжек. Для составления приказа можно использовать унифицированную [форму N Т-5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=08.08.2025&dst=100182&field=134) [(N Т-5а)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&date=08.08.2025&dst=100192&field=134) либо самостоятельно разработанную.

Обычно издают на практике приказ и в других случаях. Например, когда у работника изменяется только условие о режиме работы. Он не обязателен, но может пригодиться, в частности, бухгалтеру для правильного начисления работнику заработной платы или кадровому работнику, например, для корректного ведения табеля учета рабочего времени работника. В этих случаях форма приказа произвольная, так нормативно установленной нет.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Нужно ли оформлять приказ об изменении режима (графика) работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45516&date=08.08.2025&dst=100040&field=134)
* [Как составить приказ об изменении режима рабочего времени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45906&date=08.08.2025)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Нужно ли оформлять приказ об изменении режима (графика) работы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250053&date=08.08.2025&dst=100040&field=134)
* [Как составить приказ об изменении режима рабочего времени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250052&date=08.08.2025)
 |  |

Если изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает, носит постоянный характер, на основании приказа о переводе внесите соответствующую информацию в сведения о трудовой деятельности и трудовую книжку работника (если она ведется) ([ч. 4 ст. 66](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=100490&field=134), [ч. 2 ст. 66.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=2362&field=134) ТК РФ, [п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465162&date=08.08.2025&dst=100454&field=134), [43](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=465162&date=08.08.2025&dst=100569&field=134) Порядка заполнения ЕФС-1, [п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100077&field=134), [9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100085&field=134) Порядка ведения и хранения трудовых книжек, [п. п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434912&date=08.08.2025&dst=100118&field=134), [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=434912&date=08.08.2025&dst=100142&field=134) Порядка заполнения форм СТД-Р и СТД-СФР).

Сведения о трудовой деятельности с внесенной в них информацией о переводе работника на другую постоянную работу [представьте](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=60848&date=08.08.2025) в СФР не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем перевода ([пп. 1 п. 5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&date=08.08.2025&dst=446&field=134) Закона о персонифицированном учете).

Если ведется трудовая книжка, запись о постоянном переводе нужно внести в нее не позднее пяти рабочих дней со дня издания приказа ([п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100085&field=134) Порядка ведения и хранения трудовых книжек). Если перевод первоначально носил временный характер и лишь затем был признан постоянным, сведения о нем внесите в трудовую книжку с учетом особенностей, предусмотренных [абз. 6 п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=385617&date=08.08.2025&dst=100091&field=134) Порядка ведения и хранения трудовых книжек.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | [Образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=102940&date=08.08.2025) записи в трудовой книжке работника учреждения в случае признания временного перевода постоянным |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как оформить запись в трудовой книжке, если временный перевод стал постоянным](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=50019&date=08.08.2025&dst=100049&field=134)
* [Как заполнить и подать сведения о трудовой (иной) деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=60848&date=08.08.2025)
 |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | [Образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=92648&date=08.08.2025) записи в трудовой книжке о признании временного перевода постоянным |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также:* [Как оформить запись в трудовой книжке, если временный перевод стал постоянным](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=GRKPR&n=34&date=08.08.2025&dst=100049&field=134)
* [Как заполнить и подать сведения о трудовой (иной) деятельности (подраздел 1.1 подраздела 1 формы ЕФС-1)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=324568&date=08.08.2025)
 |  |

**7.1. Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении его существенных условий**

Составьте дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами существенных условий трудового договора в письменной форме ([ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134) ТК РФ).

Рекомендуем отразить в нем, в частности, следующее:

* пункты трудового договора, содержащие существенные условия, которые изменены или исключены;
* новые условия трудового договора;
* дату, с которой данные изменения вступают в силу.

Оформите и подпишите дополнительное соглашение к трудовому договору [в том же порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=60132&date=08.08.2025&dst=100020&field=134), что и трудовой договор, поскольку соглашение - неотъемлемая часть трудового договора. Отметим, что на практике допсоглашения к каждому трудовому договору нумеруются по порядку начиная с номера один ([ч. 3 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=355&field=134), [ч. 1 ст. 67](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=416&field=134), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134) ТК РФ, [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=194774&date=08.08.2025&dst=100013&field=134) Минтруда России от 28.04.2020 N 14-2/В-519).

**Допсоглашение о признании срочного трудового договора бессрочным (переводе на постоянную работу)** составьте в аналогичном [порядке](#P205). Чтобы зафиксировать исключение условия о сроке, можете использовать такую формулировку, например: "Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок".

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Для учреждений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима работы по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=45516&date=08.08.2025&dst=100022&field=134) |  |

 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | [Образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=84603&date=08.08.2025) дополнительного соглашения к трудовому договору о признании срочного трудового договора бессрочным |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | См. также: [Как составить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении режима работы по инициативе работника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=250053&date=08.08.2025&dst=100022&field=134) |  |

**7.2. Как отменить дополнительное соглашение к трудовому договору**

Если отменяете дополнительное соглашение к трудовому договору по договоренности с работником, оформите новое [дополнительное соглашение](#P205) в письменной форме. Дополнительное соглашение к трудовому договору - его неотъемлемая часть, а значит, отмена такого допсоглашения - очередное изменение условий трудового договора. Либо вы можете начать процедуру изменения условий трудового договора в [одностороннем порядке](#P68), если есть причины, связанные с изменением [организационных или технологических условий труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=43058&date=08.08.2025&dst=100012&field=134). Единственное, нельзя использовать такую процедуру, чтобы отменить допсоглашение о переводе на другую должность (работу) или профессию, специальность. Менять [трудовую функцию](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=1839&field=134) в одностороннем порядке нельзя. Это следует из [ч. 3 ст. 57](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=355&field=134), [ст. 72](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=440&field=134), [ч. 1 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=458&field=134) ТК РФ.

Если вы помимо дополнительного соглашения к трудовому договору оформляли и иные [документы](#P172) в связи с изменением существенных условий трудового договора, при необходимости внесите в них изменения (отмените их). Например, если вы на основании дополнительного соглашения к трудовому договору оформляли приказ об установлении ненормированного рабочего дня работнику, то и в связи с отменой допсоглашения приказ тоже потребуется [отменить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=51017&date=08.08.2025&dst=100038&field=134). Иначе у вас будут расхождения во внутренних документах, ответственные лица не будут владеть актуальной информацией.

|  |
| --- |
| Пример формулировки дополнительного соглашения об отмене ранее оформленного дополнительного соглашения к трудовому договоруОбщество с ограниченной ответственностью "Дело" (ООО "Дело"), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице генерального директора Титовой Елены Валерьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны и Антонова Вера Васильевна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение (далее - Соглашение) о нижеследующем:1. Стороны договорились отменить действие дополнительного соглашения от 10.01.2025 N 3-ДС к трудовому договору от 01.04.2021 N 17-ТД.
2. Условия трудового договора от 01.04.2021 N 17-ТД, не затронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными.
3. Соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от 01.04.2021 N 17-ТД, вступает в силу с момента его подписания Сторонами.
 |

**8. К каким рискам приводят нарушения при изменении существенных условий трудового договора**

В случае нарушений возможны, в частности, следующие риски:

* административная ответственность по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=7444&field=134), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=7446&field=134) КоАП РФ - за различные нарушения порядка изменения существенных условий трудового договора. Например, если в нарушение [ч. 2 ст. 74](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=459&field=134) ТК РФ вы не уведомили работника под подпись о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора и причинах, вызвавших такие изменения;
* административная ответственность по [ч. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=7450&field=134), [5 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=7452&field=134) КоАП РФ - за ненадлежащее оформление трудового договора. Так, это возможно, если при составлении дополнительного соглашения к трудовому договору вы не отразили в нем конкретные изменения существенных условий, например трудовой функции;
* административная ответственность по [ч. 2 ст. 15.33.2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=10030&field=134) КоАП РФ - за нарушение правил представления в СФР сведений о трудовой деятельности. По данной [статье](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=10028&field=134) наказать могут только должностное лицо. Вместе с тем, по нашему мнению, в этом случае есть риск привлечения юрлиц и ИП к ответственности по [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=7444&field=134), [2 ст. 5.27](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=510656&date=08.08.2025&dst=7446&field=134) КоАП РФ ([ч. 24 ст. 17](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451737&date=08.08.2025&dst=279&field=134) Закона о персонифицированном учете);
* признание увольнения незаконным, восстановление работника на работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также выплатой иных сумм, например судебных издержек ([абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=101525&field=134), [2 ст. 234](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=101526&field=134), [ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=1342&field=134), [2 ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502632&date=08.08.2025&dst=1343&field=134) ТК РФ, [ч. 1 ст. 98](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511272&date=08.08.2025&dst=100476&field=134) ГПК РФ, [абз. 1 п. 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&date=08.08.2025&dst=100377&field=134) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Это возможно, например, если вы уволите работника из-за его отказа продолжать работу в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не предупредив его о данных изменениях в установленный законом срок.