**Как изменить существенные условия трудового договора?**

**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 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.

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

Для того чтобы изменить по согласию с работником существенные условия трудового договора, достаточно заключить с ним дополнительное соглашение к договору (ст. 72 ТК РФ). При необходимости издайте приказ, внесите изменения в трудовую книжку (в случае ее ведения), сведения о трудовой деятельности (см. Обзор) и личную карточку работника. Это требуется, например, если предмет соглашения - постоянный перевод на другую должность (ч. 4 ст. 66, ч. 1, 2 ст. 66.1 ТК РФ, п. 2.1 ст. 6, п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11 Закона о персонифицированном пенсионном учете, ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ, п. п. 4, 10, 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек, Письмо Минтруда России от 21.03.2018 N 14-2/В-191). Подробнее о том, что учитывать при составлении дополнительных документов, расскажем [ниже](#Par95).

Инициировать изменения можете как вы, так и ваш работник. Когда с таким предложением выступает работник, он может написать соответствующее заявление, указать в нем причины и характер изменений. Если инициатива исходит от вас, вы можете направить работнику соответствующее предложение в письменной форме, указав в нем срок, в течение которого он должен принять решение по этому вопросу, либо проект соглашения для подписания.

**Об изменениях условий трудового договора** во время нерабочих дней, введенных в целях минимизации распространения коронавируса, Минтруд России отмечал, в частности, следующее. В период действия Указа Президента РФ от 25.03.2020 N 206 (на наш взгляд, это разъяснение применимо и к периодам действия других Указов, которыми были установлены нерабочие дни) изменения в части перехода на удаленный режим работы можно было оформить путем обмена электронными образами документов. В дальнейшем при необходимости оформите их в установленном порядке (Письмо от 27.03.2020 N 14-4/10/П-2741).

Роструд тоже указывал на то, что изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке в случае необходимости (Информация Роструда).