Спрашивали? Отвечаем!

**Директор нашей организации уволился и на его место приняли другого сотрудника. Необходимо ли вносить изменения в трудовые договоры работников нашей организации?**

В соответствии с ч. 4, 6 ст. 20 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Согласно абз. 2, ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право, в том числе заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

В силу абз. 5 ч. 1 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются, в том числе сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

Из правового смысла трудового законодательства следует, что работодателем является юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, при этом трудовой договор составляется и подписывается уполномоченным представителем, наделенным советующими полномочиями на дату подписания.

Изменение состава работников (увольнение и (или) новое трудоустройство, в том числе сотрудников, работающих на руководящих должностях) соответствующего юридического лица не может рассматриваться, как основание для изменения условий трудового договора.

Таким образом, если лицо уполномоченное на руководство организацией изменилось, а работодатель остался прежним, корректировки в трудовой договор не вносятся.

Подготовил:

Главный государственный инспектор труда, Андреева Светлана Сергеевна