

## Глава 10.

### ОФОРМЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ПЕРЕВОДЫ И ПЕРЕМЕЩЕНИЯ)

Необходимо различать переводы и перемещения работников внутри организации.

*Переводом* на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя считается изменение трудовой функции работника или изменение существенных условий трудового договора.

Среди указанного в ст. 57 ТК необходимого содержания трудового договора, к существенным условиям относятся:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Таким образом даже переименование должности в штатном расписании будет являться для работника переводом, несмотря на то, что трудовая функция и другие условия трудового договора останутся прежними.

Осуществление перевода возможно только при соблюдении определенных Кодексом процедур.

Перевод работника допускается только с письменного согласия работника.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом (ст. 73 ТК).



организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

	
<b>ЗАО «РОЛАНД»</b>	
110110, Москва	
Ул. Тверская, д.15, офис 215	_____
Тел. (095) 115-00-00	должность
Факс: (095) 115-00-01	_____
E-mail: rol@mail.ru	Ф.И.О.
В связи с Вашим отказом от перевода на должность _____,	
предлагаем Вам возможность перевода на иные вакантные должности:	
1. Техник-механик с окладом 1000 рублей в месяц на условиях 3-х сменной работы.	
2. Слесарь-сантехник _____ разряда с окладом 800 рублей в месяц с гибким графиком работы.	
...	
Подробно с должностными инструкциями по предложенным должностям можно ознакомиться в отделе кадров.	
Начальник отдела кадров	(подпись) О.А. Иванов
Расписка работника в получении _____	_____
	дата
	подпись

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

После осуществления необходимых действий и получения письменного согласия работника, работодатель издает приказ о переводе. Форма приказа унифицирована: «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу» (форма № Т-5), «Приказ (распоряжение) о переводе работников на

This document was created by Unregistered Version of Word to PDF Converter  
другую работу» (форма № Т-5а).

ЗАО «Корпорация Роланд»  
наименование организации

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301004
115447

**ПРИКАЗ**  
(распоряжение)

Номер документа	Дата
<u>17</u>	<u>15.08.02</u>

**о переводе работника на другую работу**

**Перевести на другую работу**

	Дата
с	<u>16.08.02</u>
по	

Иванова Ивана Ивановича  
фамилия, имя, отчество

Табельный номер
<u>62</u>

постоянно

вид перевода (постоянно, временно)

прежнее место  
работы

транспортно-экспедиторская служба

наименование структурного подразделения

водитель грузового автомобиля 4-го разряда

наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации

организационно-штатные мероприятия

причина перевода

новое место  
работы

служба снабжения

наименование структурного подразделения

водитель-экспедитор

наименование профессии (должности), разряд, класс (категория) квалификации

оклад (тарифная ставка)	<u>3100</u>	руб.	<u>00</u>	коп.
надбавка	<u>—</u>	руб.		коп.

**Основание:**

изменение к трудовому договору (контракту) от 13 февраля 201 года № 92

Руководитель организации

\_\_\_\_\_

должность

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) ознакомлен

\_\_\_\_\_

подпись работника

“ ”

\_\_\_\_\_ 20

года

Код
Форма по ОКУД 0301018
по ОКПО

ВИШЕНОВИЧИС ОРГАНИЗАЦИИ

Номер документа	Дата

**ПРИКАЗ**

(распоряжение)  
 о переводе работников на другую работу

Перевести на другую работу:

Фамилия, имя, отчество	Табель-ный номер	Структурное подразделение		Профессия (должность), разряд, класс (категория) квалификации		Оклад (тарифная ставка), надбавка, руб.	Вид перевода (постоянно, временно)		Основание: изменение к трудовому договору (контракту)		С приказом (распоряжением) о назначении работника. Дата
		прежние	новые	прежняя	новая		с	по	номер	дата	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

Руководитель организации

должность

подпись

расшифровка подписи

Унифицированные формы приказов применяются для оформления и учета перевода работника(ов) на другую работу в организации. Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику(ам) под расписку. На основании приказа (распоряжения) о переводе на другую работу делаются отметки в личной карточке (формы № Т-2 или № Т-2ГС), лицевом счете (формы № Т-54 или № Т-54а), вносится запись в трудовую книжку.

В случае, если обстоятельства, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

*Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.*

В случае производственной необходимости, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.