Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

|  |
| --- |
| Издательство "Главная книга", 02.04.2020 |

**Как оформить перевод работника на другую работу или должность (для бюджетной организации)**

Перевод на другую работу или должность внутри учреждения может быть постоянным или временным.

**Постоянный** перевод оформляется в каждой из следующих ситуаций (ст. 72.1 ТК РФ):

* изменяется трудовая функция работника (например, бухгалтер становится главным бухгалтером);
* изменяется структурное подразделение, указанное в трудовом договоре работника (например, специалист экономического отдела переводится в планово-экономический отдел);
* работник переводится на работу в другую местность (населенный пункт) в связи с переездом работодателя.

**Постоянный** перевод оформляется так.

1. Заключите с работником дополнительное соглашение к трудовому договору. Один экземпляр отдайте работнику, второй экземпляр остается у вас, на нем работник должен расписаться в том, что получил свой экземпляр соглашения.
2. Издайте приказ о переводе на другую работу (форма N Т-5).
3. Сделайте запись о переводе на другую работу в трудовой книжке в случае ее ведения (ч. 4 ст. 66 ТК РФ). В графе 4 трудовой книжки надо указать реквизиты приказа о переводе.
4. Внесите информацию о переводе на другую работу в сведения о трудовой деятельности (ч. 1 - 2 ст. 66.1 ТК РФ, п. п. 1, 2.4 - 2.6 ст. 11 Закона о персонифицированном пенсионном учете).
5. Сведения о переводе внесите в разд. III личной карточки работника и ознакомьте его с этой записью под роспись. Если работник отказался от продолжения ведения трудовой книжки, рекомендуем вносить в личную карточку запись о переводе на другую работу на основании сведений о трудовой деятельности.

**Временный** перевод работника на другую работу или должность **по соглашению сторон** оформляется (ст. ст. 72.2, 73 ТК РФ):

* или по желанию работника на срок до одного года;
* или для замещения временно отсутствующего работника - до его выхода на работу;
* или когда работник нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев в соответствии с медицинским заключением.

Оформление временного перевода отличается от постоянного только тем, что информация о временном переводе не отражается в трудовой книжке (в случае ее ведения) и сведениях о трудовой деятельности.

**Временный перевод на другую работу без согласия работника** (ст. ст. 72.2 ТК РФ):

Согласно ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ при катастрофе природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастном случае на производстве, пожаре, наводнении, голоде, землетрясении, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ перевод работника на аналогичных условиях допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод в случаях, указанных в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, допускается только на срок до одного месяца и должен служить цели предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает возможное количество таких переводов работника в течение календарного года, поскольку в указанных случаях выполняются, как правило, непредвиденные и безотлагательные работы. Если возникает необходимость перевода работника на срок более одного месяца, установленного ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, то даже при возникновении обстоятельств, предусмотренных данными нормами, такой перевод должен осуществляться только с согласия работника.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление N 2) разъяснил, что при применении ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя (п. 17).

**Безосновательный отказ работника от перевода в указанных ситуациях будет расцениваться как дисциплинарный проступок, а невыход на работу - как прогул.** Об этом говорится в п. 19 Постановления N 2.

Однако в силу абз. 5 ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, установленных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит норм, запрещающих работнику отказаться от выполнения таких работ и тогда, когда они обусловлены переводом по основаниям, перечисленным в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, отказ работника от временного перевода в порядке данной статьи по названным выше причинам является обоснованным.

При переводах в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2, труд работника оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

В ситуациях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, временные переводы носят принудительный характер, так как они не требуют согласия работника (кроме временного перевода на работу, требующую более низкой квалификации). Поэтому для указанных случаев установлены государственные гарантии оплаты такого труда.

При временном переводе работа может быть оплачена двумя способами:

а) если оплата труда работника по новой выполняемой работе превысит его прежний средний заработок, то ему выплачивается заработок по выполняемой работе (фактически это средний заработок по прежней работе и доплата, которые в совокупности составляют заработок по новой работе);

б) если оплата труда работника по выполняемой работе будет ниже, чем его прежний средний заработок, то ему выплачивается прежний средний заработок, определяемый в установленном порядке. В любом случае при принудительных временных переводах заработок работника не может быть ниже прежнего. Кроме того, работодатель вправе (но не обязан) дополнительно материально стимулировать работников, которые без их согласия временно переводятся на другую работу.

**Оформление временного перевода, не требующего согласия работника:**

Если временный перевод сотрудника на другую работу не требует его согласия, порядок оформления перевода следующий.

Руководитель издает приказ по форме N Т-5 или N Т-5а с указанием причины перевода. Поскольку в данном случае основание для перевода имеет принципиальное значение, приказ должен быть подкреплен соответствующими документами, в противном случае работник может отказаться от перевода.

Образец заполнения приказа:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Унифицированная форма № Т-5Утверждена Постановлением Госкомстата Россииот 05.01.2004 № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Код |
|  | Форма по ОКУД | 0301004 |
| *Общество с ограниченной ответственностью "Цех"**(ООО "Цех")* | по ОКПО | *12345678* |

наименование организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Номер документа | Дата составления |
| **ПРИКАЗ** | *15-п* | *03.02.2020* |

**(распоряжение)о переводе работника на другую работу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Дата |
| **Перевести на другую работу** | с | *03.02.2020* |
|  | по | *28.02.2020* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Табельный номер |
| *Карпова Илью Михайловича* | *0145* |

фамилия, имя, отчество*временно*вид перевода (постоянно, временно)

|  |  |
| --- | --- |
| Прежнее место работы |  |
| структурное подразделение |
| *дежурный по переезду* |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |

*для замещения временно отсутствующего работника*причина перевода

|  |  |
| --- | --- |
| Новое местоработы |  |
| структурное подразделение |
| *дежурный стрелочного поста* |
| должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации |
|  |
| тарифная ставка (оклад) | *23 000* | руб. | *00* | коп. |
|  |  | цифрами |  |  |  |
|  | надбавка |  | руб. |  | коп. |
|  |  | цифрами |  |  |  |

**Основание:**изменение к трудовому договору от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.N \_\_\_\_\_\_; илидругой документ *приказ от 31.01.2020 N 26-к "О бесперебойной работе стрелочных постов"*документ (заявление, медицинское заключение и пр.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Руководитель организации** | *Директор* |  | *Васин* |  | *И.П. Васин* |
|  | должность |  | личная подпись |  | расшифровка подписи |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **С приказом (распоряжением) работник ознакомлен** | *Карпов* | “ | *03* | ” | *02* | 20 | *20* | г. |
|  | личная подпись |  |  |  |  |  |  |  |

 |

В трудовую книжку (в случае ее ведения) и в сведения о трудовой деятельности запись (информацию) о временном переводе вносить не нужно, поскольку это не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и Правилами ведения и хранения трудовых книжек.