

21 февраля 2012 года вебинар

Переводы, перемещения, изменение условий трудового договора: почему эти понятия часто путают? Наиболее распространенные ошибки и как их избежать?





Автор и ведущая:

Диана КОНЬКОВА,

советник Правового управления
Федеральной службы по труду
и занятости



Программа вебинара:

- **Определимся с понятиями: перевод, перемещение, изменение условий трудового договора.**
- **Перевод на другую работу у одного работодателя, характеристика. Виды переводов, обосновываем правомерность перевода. В каких случаях работодатель обязан предложить перевод на другую работу. Кадровое оформление. Ошибки, их устранение.**
- **Перемещение: как отличить от перевода и избежать ошибок при оформлении.**
- **Изменение места работы: перевод или перемещение? Перевод вместе с работодателем в другую местность. Правила оформления, последствия отказа от перевода.**
- **Перевод к другому работодателю, порядок оформления.**
- **Временный перевод, основания: соглашение сторон, по инициативе руководителя, по мед. заключению. Правила оформления. Трансформация временного перевода в постоянный.**
- **Изменение условий трудового договора: как отличить от перевода и перемещения.**

Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, определение понятий

Изменение трудового договора – это любое изменение его условий, определенных работником и работодателем, как обязательных, так и дополнительных.

Перевод – это изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если оно было указано в трудовом договоре) при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, перевод к другому работодателю.

Перемещение – это изменение рабочего места работника, структурного подразделения, расположенного в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, не влекущее изменения условий трудового договора.

Виды переводов по срокам и месту выполнения работы (в той же или иной местности; у того же или иного работодателя), их характеристика

- постоянные переводы на другую работу у того же работодателя (при этом имеет место постоянное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, указанного в трудовом договоре);
- временные переводы (при этом имеет место временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, указанного в трудовом договоре);
- переводы на работу вместе с работодателем в другую местность (при этом меняется местность, где работник будет выполнять работу, а трудовая функция работника по общему правилу остается неизменной, хотя не исключен и «смешанный» вариант перевода, когда наряду с местностью меняется и трудовая функция работника);
- переводы на постоянную работу к другому работодателю (в этом случае имеет место расторжение трудового договора с прежним работодателем и заключение трудового договора с новым работодателем; при этом работник может продолжить свою трудовую деятельность у нового работодателя как по той же профессии, специальности, должности, что и ранее им занимаемая, так и по иной).

Различают следующие виды перевода у одного и того же работодателя:

- постоянный перевод на другую работу (ст. 72, 72.1 ТК РФ);**
- временный перевод по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);**
- временный перевод для замещения отсутствующего сотрудника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);**
- временный перевод по инициативе работодателя (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ);**
- перевод в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);**
- перевод в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).**

Пошаговое оформление перевода

- Устное или письменное предложение работнику новой должности.
- При получении согласия работника необходимо составить и подписать дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении должности и (или) структурного подразделения, других условий договора.
- Ознакомить с должностными обязанностями и другими локальными актами, касающимися выполнения должностных обязанностей под роспись, провести инструктаж по охране труда.
- Издать приказ по форме Т-5, ознакомить с ним работника.
- Внести запись о переводе в трудовую книжку и раздел III карточки формы Т-2.
- Ознакомить с записью в трудовой книжке под роспись в личной карточке.

Распространенные ошибки при переводе:

- заключают новый трудовой договор с работником;
- перевод на другую работу оформляется без согласия работника (путем получения визы на приказе о переводе);
- допускают перевод работника в период его временного отсутствия на работе;
- устанавливают испытательный срок при переводе на другую работу;
- перевод без учета специальности и квалификации работника при его переводе на другую работу;
- без соблюдения гарантий в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Образец записи в трудовой книжке о переводе на другую постоянную работу

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	Число	Месяц	Год		
1	2			3	4
				Открытое акционерное общество	
				«Смена» (ОАО «Смена»)	
10	25	05	2010	Принята на должность бухгалтера в сводный отдел	Приказ от 25.05.2010 № 123-к
11	01	02	2012	Переведена на должность ведущего бухгалтера сводного Отдела	Приказ от 01.02.2012 21-к

Перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение возможно без его согласия и не считается переводом на другую работу (при условии, если другое рабочее место, структурное подразделение, в которое перемещается работник, расположено в той же местности и оно не указано в трудовом договоре).

- Документы, которые оформляются при переводе, при перемещении работника не составляются.
- Перемещение работника не влечет за собой обязанности работодателя вносить соответствующие записи в трудовую книжку.

Внимание: Если при перемещении изменяется хотя бы одно условие трудового договора, например, условия оплаты, режим работы, условия труда, этот случай нельзя считать перемещением, а изменением условий трудового договора.

Пример. Если токаря, работающего в металлообрабатывающем цехе, перемещают в цех гальванопокрытий, заключение дополнительного письменного соглашения к трудовому договору уже может оказаться обязательным: изменяются вредные и опасные условия работы. В этом случае также работник должен быть обеспечен уже другой защитной одеждой (например, если в цехе гальванопокрытий применяются красящие вещества, работник уже должен обеспечиваться и средствами защиты дыхательных путей). Если же токаря перемещают на равнозначный участок работы, такое перемещение не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовой кодекс не требует документального оформления перемещения, однако:

- ▣ Работника необходимо письменно уведомить под роспись о том, что ему надлежит выполнять работу на другом рабочем месте, на другом механизме или в другом структурном подразделении. Для этого можно заранее уведомить письменно работника, а затем издать приказ в произвольной форме.
- ▣ В случае отказа работника от перемещения составить акт.
- ▣ Если работник не приступил к работе без уважительной причины, к нему может быть применено дисциплинарное взыскание, невыход на работу можно признать прогулом.

Пример написания уведомления и приказа о перемещении

Уведомление

25.11.2011

№ б/н

Водителю колонны легковых автомобилей № 2 Лобышеву Сергею Александровичу

В связи с производственной необходимостью с 01 декабря 2011 года по 31 января 2012 года

Вам поручается работа на автомобиле марки ГАЗ-Волга Siber JR, регистрационный номер А 002 УТ 52 .

Директор

И.И. Замятин

Ознакомлен: «_____» _____ 2011 подпись _____ С.А. Лобышев»

Приказ

27.11.2011

№ 55к

Переместить водителя колонны легковых автомобилей № 2 Лобышева Сергея Александровича с 01 декабря 2011 года по 31 января 2012 года в связи с производственной необходимостью.

Основание: уведомление от 25.11.2011, докладная записка начальника колонны Петрова О.В.

Директор

И.И. Замятин

С приказом ознакомлен «_____» _____ 2011 Подпись _____

Изменение места работы: перевод или перемещение?

- Как следует из статьи 57 ТК РФ обязательным условием трудового договора является **указание места работы работника**: наименование организации, если работник принимается для работы в филиале или ином обособленном структурном подразделении, то с указанием такого подразделения и его места нахождения.
- Таким образом при изменении места работы (филиал на филиал или филиал на основной офис) оформляется **перевод с письменного согласия работника**.
- Указание в трудовом договоре места работы и структурного подразделения не является обязательным условием, однако, если такое условие при заключении трудового договора стороны определили включено в трудовой договор, то его изменение является также **переводом на другую работу**.
- Однако, если в трудовом договоре указано, что работа (трудовая функция) будет выполняться в различных местностях, то перемещение работника с одного объекта на другой, даже расположенный в другой местности (например, при вахтовом методе организации работ), **не рассматривается как перевод и не требует его согласия**.

Перевод на работу вместе с работодателем в другую местность

Перевод на работу в другую местность вместе с работодателем имеет место тогда, когда меняется место расположения самой организации, ее юридический адрес, за пределы административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (города, поселка городского типа, села и др.).

Важно запомнить:

- осуществляется только с согласия работника,
- работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 169 ТК РФ
- если работник отказывается от перевода, то работник увольняется по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

Не допустить ошибку:

- изменение места расположения филиала или другого обособленного структурного подразделения не является переездом работодателя в другую местность;
- в случае отказа от такого перевода вместе с филиалом, работник увольняется по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Не будет являться переводом изменение юридического адреса и переезд вместе с работодателем в пределах одного населенного пункта. Если у работника не меняются условия трудового договора, такой переезд будет перемещением.

Перевод работника из одного филиала в другой

В организациях с разветвленной сетью структурных подразделений часто возникает необходимость перевода работника на другую постоянную работу из одного обособленного подразделения в другое.

Обратите внимание!

Часто на практике вопрос о переводе работника на другую постоянную работу из одного обособленного структурного подразделения организации в другое решается путем увольнения и приема на работу. Между тем такой способ решения вопроса не является законным, так как оснований для прекращения трудового договора с работником нет

Схема перевода работника из одного филиала в другой, когда инициатива о переводе исходит от работника

1. Работник филиала № 1 пишет заявление о переводе в филиал № 2 на имя руководителя компании.
2. Руководитель филиала № 1 решает вопрос о возможности такого перевода и направляет заявление Работника руководителю Компании (с сопроводительным письмом).
3. Руководитель Компании до принятия решения согласовывает возможность осуществления перевода с руководителем филиала № 2 и направляет ему письмо с заявлением Работника.
4. По завершении всех согласований руководитель Компании принимает решение об оформлении перевода (положительная резолюция на заявлении Работника).
5. После принятия решения документы работника передаются в кадровую службу головной организации, передача документов оформляется передаточным актом.
6. В головной организации составляется дополнительное соглашение к трудовому договору Работника, где отражаются все новые условия, связанные с работой в другом филиале, и издается приказ о переводе на другую постоянную работу (унифицированная форма № Т-5)
7. Документы Работника передаются для дальнейшего ведения и хранения в филиал № 2: личное дело, трудовая книжка, личная карточка работника, копия приказа о переводе на другую работу, дополнительное соглашение к трудовому договору с оформлением соответствующего акта.
8. Специалисты кадровой службы филиала № 2 на основании полученной ими копии приказа вносят записи о переводе в трудовую книжку и в личную карточку работника.

Перевод к другому работодателю

Статья 72.1 ТК РФ допускает перевод работника с его письменного согласия или по его письменной просьбе на постоянную работу к другому работодателю (при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается).

Такой перевод осуществляется при согласии трех сторон: работника и двух работодателей (настоящего и будущего).

Согласие работника оформляется в виде заявления об увольнении или соглашения о расторжении трудового договора в порядке перевода к другому работодателю.

Дата выхода на работу к новому работодателю определяется в трудовом договоре по новому месту работы.

Важно помнить!

Новый работодатель не вправе отказать приглашенному работнику в приеме на работу в течение одного месяца (ст. 64 ТК РФ).

Работник может изменить свое решение после увольнения и отказаться от выхода на работу к новому работодателю. Никаких санкций к работнику применить нельзя. При этом изменение записи в трудовой книжке об изменении основания увольнения не производится. Наличие такой записи не может препятствовать трудоустройству работника в другую организацию.

А знаете ли Вы, что по общему правилу временный перевод к другому работодателю исключается?

Однако Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ Однако Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ ТК РФ Однако Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ ТК РФ был дополнен главой 54.1 Однако Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ ТК РФ был дополнен главой 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов», включающей ст.348.4 «Временный перевод спортсмена к другому работодателю».

Таким образом, законодатель не исключает в отдельных случаях возможность временного перевода работника к другому работодателю.

Временный перевод – это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу с сохранением места постоянной работы.

Временный перевод работника на другую работу может производиться как на основании соглашения сторон, так и в отдельных случаях без учета согласия работника.

Часто допускаемые ошибки:

- при временном переводе за работником сохраняют обязанности по основной должности;
- оплата производится как разница в окладах.

Как должно быть:

- работник выполняет работу, определенную соглашением о переводе;
- оплата производится по новой работе.

Обратите внимание!

Часть 1 статьи 72.2 ТК РФ предусматривает случаи, когда временный перевод будет считаться постоянным.

Это происходит при наличии **одновременно** следующих обстоятельств:

- работодателем не представлена работнику прежняя работа;
- работником не заявлено требование о предоставлении ему прежней работы;
- работник продолжает работать.

Кроме этого:

временный перевод также будет признан судом постоянным при переводе работника **на вакантную должность** на срок более одного года.

Образец записи в трудовой книжке, когда временный перевод трансформируется в постоянный

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	Число	Месяц	Год		
1	2			3	4
				Открытое акционерное общество	
				«Смена» (ОАО «Смена»)	
10	25	05	2010	Принята на должность бухгалтера в сводный отдел	Приказ от 25.05.2010 № 123-к
11	01	02	2012	Переведена на должность ведущего бухгалтера	Приказ от 21.11.2011 210-к
				с 25.11.2011	Приказ от 01.02.2012 № 21-к

Не требуется согласие работника на временный перевод на другую работу сроком до одного месяца

Часть 2 статьи 72.2 ТК РФ допускает перевод без согласия работника сроком до одного месяца без учета квалификации работника в случае:

- ▣ катастрофы природного или техногенного характера,
- ▣ производственной аварии,
- ▣ несчастного случая на производстве,
- ▣ пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии
- ▣ и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Часть 3 статьи 72.2 ТК РФ допускает временный перевод без согласия работника сроком на один месяц при простое, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества или для замещения временно отсутствующего работника, если эти ситуации вызваны чрезвычайными обстоятельствами, при этом перевод на работу более низкой квалификации требуется согласие работника.

Внимание!

Ст. 72.2 ТК не предусматривает понятие «производственная необходимость».

Недостатки в организации труда не могут служить основанием для такого перевода.

Примерная схема перевода работников при аварийной ситуации

- Для выяснения причин аварии, ее последствий и причиненного ущерба необходимо составить соответствующий акт.
- Акт оформляется комиссией, состав которой утверждается приказом руководителя организации.
- В приказе необходимо определить, какие категории работников и на какой срок должны быть переведены на аварийный участок для устранения последствий аварии.
- Подготовить приказ о временном переводе работников на другую работу для устранения аварии или ее последствий.
- С приказом необходимо ознакомить всех поименованных работников под роспись.
- В случае перевода работников на работу, не соответствующую его квалификации или специальности, получить письменное согласие (несогласие) работника (например: «С приказом ознакомлен, с переводом согласен»).

Особенности временного перевода при простое

- Временный перевод без согласия работника возможен при простое, вызванном чрезвычайными ситуациями.
- Производится с учетом квалификации работника. При переводе на работу, требующую более низкой квалификации, согласие работника обязательно.
- Новая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья.
- Оплата работы производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При простое, **не связанном** с чрезвычайными ситуациями,

- можно обеспечить работой путем перемещения на другое рабочее место, если при этом не изменяются условия трудового договора или с его согласия временно перевести на другую работу.

Особенности перевода для замещения временно отсутствующего работника

- Перевод работника для замещения отсутствующего работника возможен в ситуации, когда работник, постоянно занимающий эту должность, временно отсутствует (например, по болезни, из-за учебного отпуска и др.) и его отсутствие может привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и аналогичным последствиям, ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- Срок перевода для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца.
- В случае такого перевода работодатель должен учитывать квалификацию переводимого. При переводе на работу, требующую более низкой квалификации, согласие работника обязательно.
- Оплата работы производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Важно знать, что:

При временном переводе в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ **дополнительное соглашение к трудовому договору не оформляется!**

Перевод оформляется приказом по форме Т-5 (или Т-5а), содержащем сведения о причинах перевода, работе, подлежащей выполнению, условиях оплаты труда, о сроке перевода.

Срок перевода истекает в день, предусмотренный приказом. Продлить в одностороннем порядке работодатель не имеет оснований, только с согласия работника.

Закон ограничивает такой перевод месячным сроком, но не ограничивает число переводов в течение календарного года при возникновении чрезвычайных ситуаций.

Обязанность доказать наличие исключительных обстоятельств возлагается на работодателя.

В случае отказа работника от выполнения работы, осуществленной с соблюдением правил перевода, работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание. Невыход работника на новое место работы может расцениваться как прогул.

Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ)

- Временный – на срок до 4 месяцев.
- На срок более 4 месяцев и постоянный

Общие требования при временном и при постоянном переводе:

- до момента предложения работнику другой работы работник должен быть отстранен от выполняемой им работы;
- предлагаемая работа должна быть не противопоказана работнику по состоянию здоровья;
- работодатель должен получить письменное согласие на перевод от работника;
- при переводе на нижеоплачиваемую работу за работником в течение одного месяца со дня перевода сохраняется средний заработок по прежней работе,
- при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием, или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в связи с изменением условий труда (ст. 74 ТК РФ)

Причины, по которым работодатель вправе по своей инициативе изменять определенные сторонами условия трудового договора: **изменение организационных или технологических условий труда** в том числе, изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины (перечень причин является открытым).

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 февраля 2004 г. № 2 дополнил причины таким основанием, как **совершенствования рабочих мест на основе их аттестации**.

Характеристика отличий временного перевода по инициативе работодателя от перемещения и изменения условий трудового договора по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ)

Характеристики	Перевод по инициативе работодателя	Перемещение	Изменение условий трудового договора
Согласие работника	Не требуется	Не требуется	Требуется
Что изменяется в трудовом договоре	Должность, структурное подразделение, место работы и другие	Условия трудового договора не изменяются	Любые условия, кроме трудовой функции
Срок действия изменений	Ограничен - 1 мес.	Как временно, так и постоянно	Как временно, так и постоянно
Срок предупреждения	Не установлен	Не установлен	Письменное уведомление не менее чем за 2 месяца
Последствия отказа работника	Может быть применено дисциплинарное взыскание	Может быть применено дисциплинарное взыскание	Предложение перевода на другую работу или увольнение по п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ или по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ

Условия трудового договора, которые могут быть изменены:

- условие о месте работы (в основном его изменение выражается в изменении структурного подразделения, в котором работник выполняет работу);
- условия оплаты труда (в основном размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, виды и размеры доплат, надбавок и поощрительных выплат);
- режим рабочего времени и времени отдыха, если он для данного работника был установлен специально в связи с тем, что отличается от общих правил, действующих у данного работодателя;
- дополнительные к установленным законодательством компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Могут изменяться любые условия трудового договора, кроме трудовой функции работника (должность, профессия, специальность с указанием квалификации).

При изменении должности применяются положения статьи 72.1 и 72.2 ТК РФ.

Важно помнить!

Новые условия трудового договора, **не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

Пример: нельзя отменить доплату за вредные и опасные условия труда, перевести работника в другое структурное подразделение с вредными условиями труда без прохождения медицинского осмотра или при наличии противопоказаний.

Новые условия **не должны ухудшать положение работника** по сравнению с установленными коллективным договором соглашениями.

Пример: если в компании коллективным договором водителям установлены вознаграждения за безаварийную работу, эти положения включены также в трудовой договор, при их отмене вначале необходимо внести изменения в действующие в организации коллективный договор или соглашение, после этого проводить мероприятия по введению новых условий труда и внесению изменений условий трудового договора.

Ввести режим неполной рабочей недели или неполного рабочего времени можно только в случаях угрозы массового увольнения работников!!!

Последствия изменения условий труда в случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях

В случае несогласия работника работать в новых условиях, работодатель обязан предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации или нижестоящую должность и нижеоплачиваемую работу.

При отказе от перевода работник должен быть уволен по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Если работник отказался от работы в условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, то работник подлежит увольнению в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 81 ТК РФ по сокращению численности или штата с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных при увольнении по данному основанию. При этом дополнительно предупредить за два месяца об увольнении не надо.

Спасибо за внимание!

Если у вас остались вопросы, отправляйте их по адресу: kd@action-media.ru