Перевод по инициативе работодателя

 Иногда инициатором перевода сотрудника в другую организацию является работодатель. Однако при этом следует обязательно получить письменное согласие самого работника (ст. 72.1 ТК РФ).

 Как правило, в данном случае процедура перевода начинается с подписания соглашения между настоящим работодателем и будущим работодателем. В указанном соглашении отражают условия приема на работу сотрудника (место работы, режим труда, оплату труда и т.д.).

 Далее работодатель направляет работнику соответствующее предложение о переводе сотрудника в другую организацию (см. пример 1).

**Пример 1.**

Общество с ограниченной ответственностью "Кедр"

Бухгалтеру

Красновой Елене Анатольевне

Предложение

О переводе к другому работодателю

N 3 от 04.02.2015

 Уважаемая Елена Анатольевна, предлагаем Вам в соответствии с ч. 2 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ и Соглашением о переводе работника N 1 от 02.02.2015 постоянный перевод на другую работу в ООО "Липа".

 Уведомляем Вас, что в случае согласия на перевод трудовой договор с Вами будет прекращен в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. При этом новому работодателю запрещено отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места трудоустройства (ст. 64 ТК РФ). Для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

О принятом решении просим Вас сообщить в отдел кадров до 11.02.2015.

Приложение: копия Соглашения о переводе работника N 1 от 02.02.2015 между ООО "Кедр" и ООО "Липа".

Директор Астахов В.А. Астахов

*С предложением о переводе к другому работодателю ознакомлен*

*Краснова 04.02.2015 -------- Е.А. Краснова ----------*

Как правило, согласие либо несогласие сотрудника в переводе оформляют отдельным документом либо прописывают в самом предложении о переводе (см. пример 2).

**Пример 2.**

**Образец заявления о согласии на перевод на постоянную работу к другому работодателю**

Директору ООО "Кедр" В.А. Астахову

от бухгалтера Красновой Е.А.

Заявление

 Сообщаю, что в соответствии с Предложением о переводе к другому работодателю N 3 от 04.02.2015 согласна на постоянный перевод на другую работу в ООО "Липа".

08.02.2015 Краснова Е.А. *Краснова*

 В случае согласия работника, трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Работником кадровой службы составляется соответствующий приказ об увольнении, который подписывается руководителем или уполномоченным им на это лицом и объявляется сотруднику под роспись (см. пример 3).

**Пример 3.**

Унифицированная форма N Т-8

ООО "Незабудка"

ПРИКАЗ

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

№ 5 от 24.02.2015 г.

Прекратить действие трудового договора от 10 октября 2006 г. N 25,

уволить 25 февраля 2015 г.

Морозову Наталью Ивановну

юрисконсульта

Перевод работника с его согласия на работу в Общество

с ограниченной ответственностью "Ландыш", п. 5 ч. 1 ст. 77

Основание

1. Заявление работника о переводе от 17.02.2015.

Руководитель организации ----------- --------- -------------------

С приказом (распоряжением) ознакомлен *Морозова* 24 февраля 15г.

Мотивированное мнение выборного

профсоюзного органа в письменной форме

(от "\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. N \_\_) рассмотрено

 Трудовой договор по прежнему месту работы прекращается в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса (ст. 72.1 ТК РФ). При этом в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки указывается, в каком порядке осуществляется перевод: по просьбе работника или с его согласия (п. 6.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69, далее - Инструкция).

 При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник должен расписаться в личной карточке (см. пример 4) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. При этом в личной карточке повторяют запись, внесенную в трудовую книжку (п. 12 Постановления N 225).

 **Обратите внимание:** согласно ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. При этом увольнение не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

 Основанием для увольнения является "Перевод работника с его согласия на работу..." (см. пример 4).

**Пример 4.** В графе "Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" приказа об увольнении (форма N Т-8 либо форма N Т-8а) пишется следующее: "Перевод работника с его согласия на работу в Общество с ограниченной ответственностью "Липа", п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

 При этом в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки указывается: "Трудовой договор прекращен в связи с переводом работника с его согласия на работу в Общество с ограниченной ответственностью "Липа", п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

Порядок приема на работу

Новому работодателю следует знать, что:

- запрещено отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места трудоустройства (ст. 64 ТК РФ);

- для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

 Для оформления принимаемых на работу в порядке перевода из других организаций работников заполняется форма N Т-1 (см. пример 5) либо форма N Т-1а (Постановление N 1). В данном случае нужно учесть следующие нюансы:

- в графе "условия приема на работу, характер работы" отражают условия приема на работу (в порядке перевода из другой организации);

- в графе "с испытанием на срок" ставится прочерк.

**Пример 5.**

Унифицированная форма N Т-1

ООО "Ландыш"

ПРИКАЗ

№ 32 от 01.03.2015 г.

о приеме работника на работу

Принять на работу с 01.03.2015 г.

Морозову Наталью Ивановну

в администрацию

юрисконсультом

В порядке перевода из Общества с ограниченной ответственностью "Незабудка"

с тарифной ставкой (окладом) 10 000 руб. 00 коп.

Основание: Трудовой договор от 01 марта 2015 г. № 125

Руководитель организации

С приказом (распоряжением) ознакомлен *Морозова* 01 марта 2015г.

При приеме на новое место трудоустройства в трудовой книжке работника в графе 3 раздела "Сведения о работе" делается обычная запись о приеме на работу с указанием того, что работник принят в порядке перевода (п. 6.1 Инструкции).

**Пример 5.**

Сведения о работе ТК N 8604301

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N записи | Дата | Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указаниемпричин и ссылкой на статью, пункт закона) | Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись |
| число | месяц | год |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   |   |   |   | Общество с ограниченной |   |
|   |   |   |   | ответственностью |   |
|   |   |   |   | "Ландыш" |   |
|   |   |   |   | (ООО "Ландыш") |   |
| 46 | 01 | 03 | 2015 | Принята на должность | Приказ |
|   |   |   |   | юрисконсульта в порядке | от 01.03.2015 |
|   |   |   |   | перевода из Общества с | N 32-к |
|   |   |   |   | ограниченной |   |
|   |   |   |   | ответственностью |   |
|   |   |   |   | "Незабудка" |   |