# ПЕРЕВОДЫ

# Классификация переводов

По формальным признакам перевод - это изменение определенных сторонами условий трудового договора. А по существу переводом является:

1. Изменение трудовой функции работника.

2. Изменение структурного подразделения организации.

3. Переезд на работу в другую местность вместе с работодателем ([ст. 72.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/7201) ТК РФ).

К переводам также [ст. 72.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/7201) ТК РФ причисляет переход работника к другому работодателю. Однако эта процедура отличается от остальных переводов и на практике осуществляется не очень часто.

В зависимости от некоторых критериев переводы можно разделить на следующие группы.

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Виды переводов |
| По срокам | Временные |
| Постоянные |
| По месту | Внутри одной организации |
| В другую организацию |
| В другую местность вместе с организацией |
| По инициатору | Работник |
| Работодатель |
| Третье лицо (инспектор ГИТ, суд) |
| По причине | По соглашению сторон |
| Для замещения временно отсутствующего работника |
| По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон |
| В соответствии с требованиями законодательства |

По общему правилу и при переводе на другую постоянную работу, и при временном переводе необходимо получить письменное согласие работника (за исключением некоторых случаев).

**Не нужно путать перевод с перемещением**, которое заключается:

- в предоставлении работнику другого рабочего места;

- в переводе в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если оно не указано в трудовом договоре;

- в поручении работы на другом механизме или агрегате.

При перемещении не нужно согласие работника, если только не меняются другие условия трудового договора или трудовая функция ([ч. 3 ст. 72.1](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72013) ТК РФ). Перемещение оформляется путем издания приказа (распоряжения) работодателя, который доводится до сведения перемещаемого работника под подпись.

# Когда работодатель обязан предложить работнику постоянный перевод?

[Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) установлены случаи, когда работник не может выполнять работу по своей должности, а работодатель обязан предложить ему другую должность, которую работник может выполнять с учетом своего состояния здоровья. При этом должность должна быть вакантна и может как соответствовать, так и не соответствовать квалификации работника (нижестоящая или нижеоплачиваемая). Такими основаниями считаются:

- медицинские показания согласно медицинскому заключению ([ч. 3 ст. 73](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/733) ТК РФ);

- отказ от работы в новых условиях при изменения организационных или технологических условий труда, повлекших изменение условий трудового договора ([ч. 3 ст. 74](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/743) ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников ([п. 2 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/812) ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности ([п. 3 ч. 1 ст. 81](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8013) ТК РФ);

- восстановление на работе бывшего сотрудника ([п. 2 ч. 1 ст. 83](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/832) ТК РФ);

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность работы ([п. 8 ч. 1 ст. 83](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/838) ТК РФ);

- истечение срока действия, приостановление или лишение работника специального права ([ст. 76](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76), [п. 9 ч. 1 ст. 83](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/839) ТК РФ);

- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска ([п. 10 ч. 1 ст. 83](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8310) ТК РФ);

- расторжение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения, если такое нарушение допущено не по вине работника ([ч. 1 ст. 84](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8401) ТК РФ).

Если работник отказывается от перевода на другую должность, его придется уволить по соответствующему основанию.

# Что понимается под изменением трудовой функции?

Под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы ([ст. 15](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/15), [57](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/57) ТК РФ). Трудовые функции определяются работодателями на основании квалификационных справочников и профессиональных стандартов и устанавливаются должностными инструкциями и (или) трудовыми договорами.

Если работодатель (или работники) предлагает изменить трудовые функции по той или иной должности, оформляется перевод на другую должность. Для этого до оформления перевода в штатное расписание нужно ввести новую должность. Старую же должность (если работодатель не планирует принять на нее другого работника) из штатного расписания - исключить, то есть провести сокращение штата.

Не нужно путать перевод с обычным изменением трудовой функции, когда работнику вменяются дополнительные обязанности, соответствующие квалификационной характеристике по занимаемой должности. В этом случае происходит изменение условий трудового договора, которое, как и перевод, осуществляется с согласия работника.

~~Не будет переводом и ситуация, когда трудовые обязанности остаются прежними, а изменяется название должности. Тогда происходит переименование должности, оно оформляется путем издания приказа, внесения изменения в штатное расписание, трудовой договор и внесения соответствующей записи в трудовую книжку (если она ведется).~~

Любое изменение наименования **должности** - это **перевод**, изменение трудовой функции. И как только вы "**переименовали**" **должность**, это означает, что вы **должны** издать **приказ** **о** **переводе** работника на другую **должность**.

**[rostrud.gov.ru](https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/884245/%22%20%5Cl%20%22%3A~%3Atext%3D%D0%9B%D1%8E%D0%B1%D0%BE%D0%B5%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20-%2C%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B5%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D1%83%D1%8E%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%22%20%5Ct%20%22_blank)**

[Официальный сайт по данным Яндекс Бизнеса](https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/884245/%22%20%5Cl%20%22%3A~%3Atext%3D%D0%9B%D1%8E%D0%B1%D0%BE%D0%B5%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20-%2C%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B5%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D1%83%D1%8E%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%22%20%5Ct%20%22_blank)

[Федеральная служба по труду и занятости](https://rostrud.gov.ru/press_center/novosti/884245/%22%20%5Cl%20%22%3A~%3Atext%3D%D0%9B%D1%8E%D0%B1%D0%BE%D0%B5%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20-%2C%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B5%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D1%83%D1%8E%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%22%20%5Ct%20%22_blank)

В сведениях о трудовой деятельности по форме переименование должности отражается в графе 3 как кадровое мероприятие "ПЕРЕВОД", а в графе 5 указывается новое наименование должности.

# Что понимается под временным переводом?

Под временным переводом понимается временное изменение трудовой функции или структурного подразделения. При таком переводе за работником сохраняется прежнее место работы. В отличие от постоянного перевода, который всегда осуществляется с согласия работника, временный перевод может быть произведен и без его согласия.

┌────────────────────────────────────────────────────────────────────┐

│ Временный перевод │

└────────────┬─────────────────────────────────────┬─────────────────┘

┌──────────────────────────────┐ ┌───────────────────────────────────┐

│ По письменному соглашению │ │ По инициативе работодателя │

│ сторон │ │ без согласия работника │

└────────────┬─────────────────┘ └─────────────────┬─────────────────┘

┌──────────────────────────────┐ ┌───────────────────────────────────┐

│ До 1 года на другую работу у │ │ До 1 месяца в случае катастрофы │

│того же работодателя ([ч. 1 ст.](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72021)│ │ природного или техногенного │

│ 72.2 ТК РФ) │ │характера, производственной аварии,│

│ │ │несчастного случая на производстве,│

│ │ │ пожара, наводнения, голода, │

│ │ │ землетрясения, эпидемии │

│ │ │ или эпизоотии и т.д. ([ч. 2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72022) │

│ │ │ ст. 72.2 ТК РФ) │

├──────────────────────────────┤ ├───────────────────────────────────┤

│ Для замещения временно │ │ Простой (временная приостановка │

│ отсутствующего основного │ │работы по причинам экономического, │

│ работника до выхода его на │ │технологического, технического или │

│ работу ([ч. 1 ст. 72.2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72021) ТК РФ) │ │ организационного характера) ([ч. 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72023) │

│ │ │ ст. 72.2 ТК РФ) │

├──────────────────────────────┤ ├───────────────────────────────────┤

│ До 4 месяцев по медицинским │ │ Необходимость предотвращения │

│ показаниям ([ст. 73](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/73) ТК РФ) │ │ уничтожения или порчи имущества │

│ │ │при катастрофе, аварии и т.д. ([ч. 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72023)│

│ │ │ ст. 72.2 ТК РФ) │

├──────────────────────────────┤ ├───────────────────────────────────┤

│ Истечение срока действия, │ │ Замещение временно отсутствующего │

│ приостановление действия на │ │ работника по причине катастрофы, │

│ срок более 2 месяцев или │ │аварии и т.д. ([ч. 3 ст. 72.2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72023) ТК РФ)│

│лишение работника специального│ │ │

│ права ([ч. 2 ст. 83](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/8302) ТК РФ) │ │ │

└──────────────────────────────┘ └───────────────────────────────────┘

В случае отсутствия вакантных должностей или отказа от временного перевода работников, у которых есть медицинские противопоказания или приостановлено действие специального права на срок до 2 месяцев, работодатель должен их отстранить без сохранения заработной платы до устранения обстоятельств, послуживших причиной такого отстранения ([ст. 76](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/76) ТК РФ).

Если работник временно переводится по инициативе работодателя ([ч. 2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72022) и [3 ст. 72.2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72023) ТК РФ), оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже, чем было на прежней.

Временный перевод, как и постоянный, оформляется письменным соглашением к трудовому договору. В соглашении указывается конкретный период такого перевода либо обстоятельство, при наступлении которого срок перевода закончится (например, выход на работу основного работника).

По окончании срока временного перевода, оформленного по соглашению сторон на срок до 1 года или на время замещения отсутствующего работника, сотруднику нужно предоставить прежнюю работу. Если этого не сделать, перевод станет постоянным.

#

# Оформление перевода. Пошаговая инструкция

Шаг 1. ***Предложение о переводе.***

Независимо от причины перевода (медицинские показания, изменение трудовой функции, лишение специального права и т. д.) инициатор перевода должен направить другой стороне трудового договора предложение об этом. Соблюдать при этом письменную форму законодательство не требует, за исключением перевода к другому работодателю. Поэтому предложить перевод на другую должность (как временный, так и постоянный) можно и в устной форме. Однако письменное предложение все же предпочтительнее. Со стороны работодателя это может быть предложение или уведомление о необходимости перевода или переводе без согласия работника. Со стороны работника - заявление.

Предложение (уведомление) составьте в произвольной форме в двух экземплярах и включите строку, предусматривающую согласие или несогласие работника. Приведем образец.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Муниципальное казенное учреждение "Дорстрой"**(МКУ "Дорстрой")**Водителю**И.И. Иванову**Уведомление от 19.11.2021 N 4**"О переводе на другую работу"**Уважаемый Иван Иванович!**Постановлением мирового судьи судебного участка N 18 Ленинского района от 08.11.2021, вступившим в законную силу 16.11.2021, Вы лишены права управлять автомобилем на срок 1 год.**В связи с этим предлагаем Вам перевод на имеющуюся в МКУ "Дорстрой" вакансию: дорожный рабочий с окладом 35 000 руб.**О принятом решении просим сделать отметку в данном предложении или сообщить в отдельном письменном заявлении не позднее 25.11.2021.**В случае отказа от перевода на предложенную вакансию будем вынуждены расторгнуть трудовой договор с Вами по* [*п. 9 ч. 1 ст. 83*](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/839) *ТК РФ - в связи с лишением права на управление транспортным средством на срок более двух месяцев.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Директор* | *Петров* | *П.П. Петров* |

*Уведомление получил. 19.11.2021, Иванов**С переводом на работу по профессии дорожного рабочего согласен. 19.11.2021, Иванов* |

Шаг 2. ***Ознакомление с должностной инструкцией.***

Если работник согласен на перевод, до подписания соглашения ознакомьте работника с должностной инструкцией по новой должности и иными локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с его новой трудовой деятельностью.

Шаг 3. ***Подписание соглашения.***

После ознакомления с инструкцией и локальными нормативными актами заключите с работником дополнительное соглашение к трудовому договору. Если перевод временный - укажите в соглашении срок перевода, если он известен. Если нет, укажите, что перевод осуществлен "до выхода основного работника" или до наступления другого обстоятельства, при котором срок перевода закончится.

Соглашение составляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон. Образец соглашения - ниже.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Дополнительное соглашение N 2* *к трудовому договору от 15.02.2017 N 15/02-тд*

|  |  |
| --- | --- |
| *г. Владимир* | *24 ноября 2021 г.* |

*Муниципальное казенное учреждение "Дорстрой" (МКУ "Дорстрой"), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Петрова Петра Петровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Иванов Иван Иванович, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее Дополнительное соглашение к трудовому договору от 15.02.2017 N 15/02-тд о нижеследующем:**1. В связи с лишением Работника права управлять автомобилем на срок 1 год (специального права, необходимого для исполнения должностных обязанностей по занимаемой им должности) Работник с его согласия временно переводится на работу по профессии "дорожный рабочий".**2. Срок перевода: с 24 ноября 2021 года до момента предоставления документа, подтверждающего специальное право. Если документ не будет предоставлен до 23.11.2021, срок временного перевода закончится 23.11.2021 в соответствии с* [*ч. 1 ст. 72.2*](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/72021) *ТК РФ.**3. В указанный период Работник выполняет работу в соответствии с должностной инструкцией по вышеуказанной профессии, с которой Работник был ознакомлен под подпись до подписания настоящего соглашения.**4. Работнику на период временного перевода устанавливается должностной оклад, предусмотренный штатным расписанием по профессии "дорожный рабочий" в размере 35 000 руб. в месяц, а также выплачиваются надбавки, доплаты и премии, предусмотренные Положением об оплате труда и премировании.**5. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Дополнительным соглашением, сохраняют действие условия трудового договора.**6. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, по одному для каждой Стороны, и вступает в силу с момента подписания.*

|  |  |
| --- | --- |
| *Работодатель:* | *Работник:* |
| *Директор* |  |
| *Петров /П.П. Петров/* | *Иванов /И.И. Иванов/* |
| *24.11.2021* | *24.11.2021* |

*Экземпляр дополнительного соглашения получен. 24.11.2021, Иванов* |

Шаг 4. ***Приказ***

На основании соглашения составьте приказ о переводе по унифицированной форме Т-5, утвержденной [Постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/0) Госкомстата N 1. В [строке](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/7004) "Вид перевода" следует указать, что перевод носит временный или постоянный характер. В [строке](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/7003) "Причина перевода" укажите, в связи с чем работник переводится: повышение в должности, несогласие работать в измененных по инициативе работодателя в порядке [ст. 74](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/74) ТК РФ условиях трудового договора, противопоказания по состоянию здоровья и т. д.

Зарегистрируйте приказ в порядке, установленном в организации, и ознакомьте с ним работника под подпись.

Шаг 5. ***Внесение записи в трудовую книжку.***

Если работник переведен на другую работу или в другое подразделение на постоянной основе, внесите запись в трудовую книжку, если она ведется ([ч. 4 ст. 66](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/6604) ТК РФ). Согласно [п. 9](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2009) Порядка ведения и хранения трудовых книжек вносить запись о переводе (как и запись о приеме на работу) нужно не позднее 5 рабочих дней.

Как вносить эту запись, [Порядком](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2000) ведения и хранения трудовых книжек не установлено. Не было установлено и раньше. Но по сложившейся практике она вносится в [графу 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/11111) "Сведения о работе" и может выглядеть примерно так: "Переведен в административно-правовой отдел на должность ведущего специалиста".

Информацию о переводе на другую постоянную работу также включите в сведения о трудовой деятельности работника. В [форме СЗВ-ТД](https://internet.garant.ru/document/redirect/73452773/1000) в графе 3 укажите мероприятие "ПЕРЕВОД", а в графе 5 - должность, на которую переведен работник и структурное подразделение, например: "Ведущий специалист, административно-правовой отдел".

Шаг 6. ***Внесение записи в личную карточку.***

Если вы продолжаете вести личные карточки на работников, внесите сведения о переводе в [разд. III](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/3300) личной карточки "Прием на работу и переводы на другую работу" по форме Т-2. В графе 1 зафиксируйте дату перевода работника на другую работу, в графах 2 и 3 укажите структурное подразделение и должность на новой работе, в графе 4 - оклад на новой работе, в графе 5 - реквизиты приказа о переводе.

Шаг 7. ***Уведомление об окончании временного перевода.***

Уведомьте работника, временно переведенного на другую должность, об окончании срока перевода и предоставлении ему прежней должности. Поскольку данная процедура [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) не определена, установите ее самостоятельно.

Наиболее удобный способ - приказ о прекращении исполнения обязанностей по временной должности и возвращении к исполнению обязанностей по основной должности. Ознакомьте работника с приказом под подпись.

Предлагаем его примерную форму.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Государственное автономное учреждение "Центр подготовки"**Приказ*

|  |  |
| --- | --- |
| *8 ноября 2021 г.* | *N 14* |
| *г. Тамбов* |  |

*В связи с окончанием срока временного перевода по соглашению сторон**Приказываю:**1. Александровой Анне Сергеевне, временно занимавшей должность секретаря в соответствии с соглашением сторон от 05.11.2021 N 2, приступить к работе, предусмотренной трудовым договором от 09.08.2015 N 09-08, по должности специалиста отдела кадров с 10.11.2021.**2. Бухгалтерии начислять Александровой А. С. заработную плату в соответствии со штатным расписанием по должности специалиста отдела кадров.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Директор* | *Сергеев* | *И.И. Сергеев* |

*С приказом ознакомлена: Александрова, 08.11.2021* |

Шаг 8. Представление сведений о переводе в СФР.

При постоянном переводе подайте сведения в территориальный орган СФР. Сделать это нужно не позднее 15-го числа следующего месяца.

# Как временный перевод переоформляется на постоянный?

В ситуациях, когда основной работник, не вернувшись на работу, решил уволиться или временная должность уже была вакантна, работодатель может предложить временному сотруднику остаться на этой должности. Если же работодатель забыл уведомить его об окончании срока временного перевода, а сотрудник не потребовал предоставления прежней работы и продолжил работу (даже на 1 день больше установленного срока), перевод станет постоянным автоматически. И в первом, и во втором случае нужно оформить постоянный перевод.

Для этого заключается новое соглашение к трудовому договору - о том, что условие о временном переводе утратило силу и перевод работника стал постоянным.

В соглашении можно прописать следующее:

1. В связи с тем, что основной работник ... <Ф. И. О.> не вышел на работу после окончания временной нетрудоспособности, написав заявление на увольнение, и был уволен\_...\_, с согласия Работника временный перевод на должность "..." считать постоянным с\_... .

На основании соглашения издается приказ, составленный в произвольной форме. На основании приказа вносится запись в трудовую книжку (если та ведется).

Новым [Порядком](https://internet.garant.ru/document/redirect/400845402/2000) ведения и хранения трудовых книжек установлены правила внесения записи в случае, когда временный перевод становится постоянным:

Приведем образец такой записи.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *N 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* |
|  |  |  |  | *Муниципальное бюджетное* |  |
|  |  |  |  | *учреждение "Авангард"* |  |
|  |  |  |  | *(МБУ "Авангард")* |  |
| *6* | *03* | *11* | *2019* | *Принята на должность бухгалтера.* | *Приказ от 03.11.2019* *N 33-к* |
| *7* | *02* | *09* | *2021* | *Переведена на должность главного бухгалтера.* | *Приказ от 05.07.2021* *N 14-к* *Приказ от 02.09.2021* *N 21- к* |

Информацию о переводе также вносят в сведения о трудовой деятельности. Их по [форме СЗВ-ТД](https://internet.garant.ru/document/redirect/73452773/1000) не позднее 15-го числа следующего месяца подайте в территориальный орган ПФ РФ. Форму заполняйте по аналогии с бумажной трудовой книжкой. В графе 1 укажите номер записи. В графе 2 - дату перевода. Так как перевод считается постоянным с первого дня, указывайте дату, когда перевели сотрудника временно. В графе 3 укажите код мероприятия "ПЕРЕВОД". В графах 8-10 укажите реквизиты двух приказов: о временном переводе на другую работу и о признании перевода постоянным.

Запись о переводе дублируется в личной карточке [формы Т-2](https://internet.garant.ru/document/redirect/12134807/3000), если она ведется.