

Перевод на другую работу. Что необходимо знать.

Перевод на другую работу является изменением определенных сторонами условий трудового договора и допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 Трудового кодекса РФ) за исключением некоторых случаев, предусмотренных Кодексом.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Необходимо помнить, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением ряда случаев, предусмотренных ТК РФ). При этом, перевод может временным или постоянным.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Вместе с тем, запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Основаниями для постоянного перевода на другую работу могут являться:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения;
- наличие у работника медицинских показаний для постоянного перевода.

Причинами временного перевода могут быть замещение временно отсутствующего работника, наступление чрезвычайных обстоятельств и простоя, вызванного ими, наличие медицинских показаний, в том числе у беременных работниц, и другие обстоятельства.

Временный перевод, в том числе без согласия работника, возможен:

- по соглашению сторон на срок до одного года;
- для замещения временно отсутствующего работника;
- в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и т.д. на срок до одного месяца;
- в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если названные обстоятельства обусловлены названными выше чрезвычайными обстоятельствами, на срок до одного месяца.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

И.о. прокурора
Тужинского района

юрист 1 класса

А.Ю. Рябов