**«Перевод на другую работу (перемещение)»**

## 1. Перевод на другую работу у того же работодателя

Работодатель вправе перевести работника на другую работу.

Постоянным или временным переводом на другую работу является перевод, влекущий за собой изменение условий трудового договора в части:

а) трудовой функции работника;

б) структурного подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха, участка и др.);

в) местности производства работ (т.е. за пределы административно-территориальных границ населенного пункта, в котором находился работодатель).

При этом,

* трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (ст. 15 ТК РФ);
* структурное подразделение - это официально выделенная часть юридического лица, действующая на основании локального нормативного акта, устанавливающего её статус, функции, права, обязанности и ответственность;
* местность - это территория в пределах административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, иного территориального образования.

Поскольку перевод изменяет условия трудового договора, требуется оформить дополнительное соглашение к договору и внести соответствующие сведения в трудовую книжку.

Переводом на другую работу считается хотя бы одно из следующих действия при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения существующего трудового договора):

1) постоянный перевод

* постоянное изменение трудовой функции работника;
* постоянное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
* переезд в другую местность вместе с работодателем;

**При отказе работника от перевода вместе с работодателем в другую местность, трудовой договор прекращается на основании п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ).**

Если в трудовом договоре, коллективном договоре установлен размер выходного пособия выше двухнедельного среднего заработка, то работодатель обязан выплатить выходное пособие в повышенном размере (ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

2) временный перевод

* временное изменение трудовой функции работника;
* временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

 **По общему правилу на постоянный или временный перевод необходимо наличие письменного согласия работника.**

По письменному соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя.

Срок временного перевода:

1) на любую работу - сроком до одного года;

2) для замещения временно отсутствующего работника - до выхода отсутствующего работника на работу.

 **Условие в соглашении о временном характере перевода (п. 1 или 2) утрачивает силу и перевод считается постоянным при наличии всех следующих условий:**

* срок перевода истек;
* работник продолжает работу, на которую переведён;
* прежняя работа ему не предоставлена;
* работник не потребовал предоставления прежней работы.

**Согласия работника на перевод не требуется в следующих исключительных случаях (для их предотвращения или устранения их последствий):**

1) катастрофа природного или техногенного характера

2) производственная авария

3) несчастный случая на производстве

4) пожара

5) наводнения

6) голода

7) землетрясения

8) эпидемии или эпизоотии

9) в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

 **Согласия работника на перевод сроком до 1 месяца не требуется, если условия перевода вызваны исключительными обстоятельствами, ставящими по угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части, в следующих случаях:**

1) простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);

2) необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества;

3) замещение временно отсутствующего работника.

В этих случаях дополнительное соглашение к трудовому договору не составляется, сведения в трудовую книжку не вносятся.

 **Если работа, на которую работник переводится, требует низкой квалификации, работник вправе отказаться (не давать согласия) от ее выполнения.**

При соблюдении работодателем порядка перевода отказ от выполнения работы является нарушением трудовой дисциплины. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

 **Важно! Работник имеет право отказаться от выполнения работы, на которую он переводится без его согласия, в следующих случаях (п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2):**

* в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
* в случае перевода на выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

В указанных случаях отказ работника от выполнения работы является правомерным. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения такой работы является незаконным.

**Запрещен перевод работника на другую работу, если она противопоказана ему по состоянию здоровья.**

## 2. Перевод на другую работу к другому работодателю

 **При переводе к другому работодателю трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Перевод к другому работодателю может быть только постоянным.**

Соответствующие записи вносятся в трудовую книжку. Об увольнении в порядке перевода - работодателем, с которым прекращены трудовые отношения. О приёме на работу в порядке перевода - работодателем, с которым заключён новый трудовой договор.

Работник может быть переведен к другому работодателю:

* по инициативе работника;
* по инициативе работодателя.

 **Важно! При переводе по инициативе работодателя необходимо соблюдение следующих условий:**

1) Письменное согласие работника на перевод

2) Договоренность работодателей о переводе работника

 **Важно! Если инициатива на перевод к другому работодателю принадлежит работнику, необходима подача работником письменного заявления об этом.**

При приеме на работу работника, уволенного в порядке перевода к другому работодателю, работодатель не вправе устанавливать работнику испытательный срок.

## 3. Перемещение

Работодатель вправе переместить работника на другую работу.

В отличие от перевода перемещение не влечет за собой изменения условий трудового договора, причем речь идет о любых условиях договора, а не только об обязательных. Поэтому при перемещении дополнительное соглашение не составляется, запись в трудовую книжку не вносится.

Смысл перемещения как фактического изменения трудовых отношений состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при условии, что структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности, либо поручает работу на другом механизме или агрегате.

При этом, рабочим местом для работника является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

**Без согласия работника возможно его перемещение у того же работодателя при отсутствии изменения определенных сторонами условий трудового договора:**

1) на другое рабочее место;

2) в другое структурное подразделение (если оно не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности;

3) поручение работы на другом механизме или агрегате.

 **Перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещено.**

**Старший инспектор сектора по охране труда**

**и трудовым отношениям администрации**

**Ртищевского муниципального района С.А. Новиков**