



# Перевод на другую работу (перемещение)

## ! I. 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 или информацию о переводе в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

Переводом на другую работу при продолжении работы у того же работодателя (т.е. без расторжения существующего трудового договора) считается:

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;



## **Важно! 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).

### **! Важно! 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.

### **! Важно! 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.

### **! Важно! 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 случай 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.

**!** **Важно! Согласия работника на перевод сроком до 1 месяца не требуется, если условия перевода вызваны исключительными обстоятельствами, ставящими под 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 или в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) не вносятся.

**!** **Важно! 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 правоммерным. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения такой работы является незаконным.

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



## II. Перевод на другую работу к другому работодателю



## **Важно! 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 или вносится соответствующая информация о переводе в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ). Об увольнении в порядке перевода - работодателем, с которым прекращены трудовые отношения. О приеме на работу в порядке перевода - работодателем, с которым заключен 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.



### **III. 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).

**Важно! 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.

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