

Автор: **Татьяна Погорелова**

Учительская газета №24 от 16 июня 2020.

Переменная функция

– В каких случаях администрация школы может перевести работника на другую должность?

О.КУЛЕВАЯ, Курганская область

– В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Переводом на другую работу является 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 (ст. 72.1 ТК РФ).

Понятие трудовой функции определено в ст. 15 ТК РФ как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, а именно:

1) В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2) Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Согласно ч.3 ст.72.1 ТК РФ 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.

В некоторых случаях возможно поступление от работодателя предложения о переводе на нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. Например, при проведении сокращения численности или штата организации работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, включая нижеоплачиваемые (ст. 81 ТК РФ).