**Порядок перевода сотрудника на другую работу**

Переводом на другую работу в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ 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.

Согласие сотрудника на перевод на другую работу по общему правилу является обязательным.

Согласие работника выражается в подписании приказа о переводе на другую работу, а также заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

В случаях, определенных трудовым законодательством, перевод на другую работу может быть осуществлен без согласия сотрудника. В частности, не требуется согласие работника:

- при перемещении 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 случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В этом случае 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;

- при переводе на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Кроме того, запрещается переводить сотрудника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.