

Перевод работников на другую работу в образовательной организации

В соответствии с ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) 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. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч.2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

В случае 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, 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 (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

Одновременно с этим, 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 (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

В тоже время, на основании ч. 1 ст. ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Таким образом, за исключением чрезвычайных обстоятельств и простоя перевод на другую работу внутри образовательной организации, то есть изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), возможен только с согласия работника, при этом такой перевод может быть как постоянным, так и временным. Однако временный перевод может считаться постоянным в случае, когда по окончании срока временного перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать.

Вместе с тем, в соответствии со ст. 72 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.

Соответственно, любой перевод на другую работу, в том числе временный, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Такое соглашение составляется в двух экземплярах, подписывается работником и работодателем, один из которых вручается работнику, а на экземпляре работодателя проставляется соответствующая отметка, заверенная подписью работника (ст.ст 72, 67 ТК РФ).

Как правило, в образовательных организациях издается соответствующий приказ (распоряжение) работодателя, однако в ТК РФ такая обязанность отсутствует.

После заключения дополнительного соглашения и издания приказа (распоряжения) образовательной организации информацию о переводе на постоянную работу необходимо внести в трудовую книжку работника в соответствии с ч. 4 ст. 66 ТК РФ либо в сведения о трудовой деятельности согласно ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ.

Стоит учесть, что информация о временном переводе в трудовую книжку и в сведения о трудовой деятельности работника не вносится, однако в случае признания временного перевода постоянным запись в трудовую книжку вносится по правилам, установленным п. 10 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н.

В свою очередь, необходимо отметить, что 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.

Соответственно, перемещение работника образовательной организации, если это не влечет за собой изменения условий трудового договора, например, если в трудовом договоре отсутствует структурное подразделение, то перемещение работника даже в другое структурное подразделение без изменения его трудовой функции, не будет являться переводом.

Также образовательной организации, следует иметь в виду, что в силу ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Одновременно с этим, согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не

начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).

При этом согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом, при переводе работника на другую работу из-за медицинских показаний образовательной организации также необходимо получить согласие работника на перевод, в тоже время в случае отказа такого работника от перевода он подлежит отстранению от работы – при наличии медицинских противопоказаний к работе на срок до четырех месяцев, увольнению – при наличии медицинских противопоказаний к работена срок более четырех месяцев.