**Роструд разъяснил все в вопросе о переводе на другую работу**

Роструд опубликовал доклад, содержащий **руководство по соблюдению обязательных требований при переводе на другую работу**. Одно из них связано с наличием медицинского заключения, которое оформляется в особом порядке. Простой больничный не дает оснований для изменения места работы. Работодатель вправе предложить новое место только с согласия сотрудника, при этом труд не может быть противопоказан по состоянию здоровья. Если новая работа имеет меньшую оплату работник имеет право на получение прежнего заработка в течение месяца.

В случае отсутствия желания работника менять место работы или невозможности предложения взамен другого его обязаны уволить при условии, если показан перевод на иную работу на срок от 4 месяцев. Если срок меньше 4 месяцев работодатель отстраняет от работы подчиненного без сохранения зарплаты.

Существуют работники, в отношении которых действуют исключения из общего порядка перевода на иную работу по медицинским показателям. К ним относятся (кроме беременных):

* руководитель предприятия и его заместители;
* главы филиалов и представительств, а также их заместители;
* главный бухгалтер организации.

Если на сотрудника распространяются исключения сразу по двум основаниям, например, как беременная женщина и руководитель филиала в силу конкурентности норм, определяющих правосубъектность сотрудников, приоритет имеет перевод, установленный для категории беременных женщин.

В докладе также приводятся разъяснения по следующим вопросам:

* перевод на иное место работы у прежнего работодателя — допускается по желанию работодателя на постоянной или временной основе.
* перевод на новое место трудоустройства к другому работодателю — требует прекращения действия трудового договора и не может быть временным;
* порядок перемещения — не приводит к изменениям условий трудового соглашения, допсоглашение не оформляется, записи в трудовую книжку не заносятся;
* перевод на нижестоящую должность с сохранением основной зарплаты по причине временного отсутствия работника — подобное решение законодательство не запрещает при условии оформления дополнительного соглашения;
* принуждение к переводу на нижеоплачиваемую должность — недопустимо без согласия сотрудника;
* перевод к другому работодателю по желанию сотрудника — допускается при трехстороннем согласовании;
* перевод по медицинским показателям;
* перевод временного сотрудника по причине выхода на работу основного специалиста — работодатель должен оформить допсоглашение к трудовому договору и локальный акт (приказ).