Согласно трудовому законодательству перевод на другую работу возможен как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Перевод может быть временным или постоянным.

Основаниями для постоянного перевода на другую работу могут являться:

-сокращение численности или штата работников организации;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения;

- наличие некоторых оснований для увольнения работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

- наличие у работника медицинских показаний для постоянного перевода.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Причинами временного перевода могут быть замещение временно отсутствующего работника, наступление чрезвычайных обстоятельств и простоя, вызванного ими, наличие медицинских показаний, в том числе у беременных работниц, и другие обстоятельства.

Временный перевод, в том числе без согласия работника, возможен:

-по соглашению сторон на срок до одного года;

-для замещения временно отсутствующего работника;

- в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и т.д. на срок до одного месяца;

- в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если названные обстоятельства обусловлены названными выше чрезвычайными обстоятельствами, на срок до одного месяца.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Помощник прокурора района Шумакова М.В.