

## Временный перевод

В новой статье 32<sup>1</sup> Трудового кодекса консолидированы случаи временного перевода работника.

При этом данной статьей Трудового кодекса расширены возможности нанимателей по **временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю, на срок до 6 месяцев.**

Так, закрепляется, что наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

- 1) письменного согласия работника на срок до 6 месяцев в течение календарного года;
- 2) производственной необходимости (статья 33);
- 3) простоя (статья 34).

В статье 32<sup>1</sup> Трудового кодекса закрепляются нормы, которые позволят расширить возможности нанимателей по временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю.

До настоящего времени наниматель был вправе перевести работников на другую работу в случае производственной необходимости или простоя.

Статья 32<sup>1</sup> Трудового кодекса закрепляет, что наниматель имеет право временно перевести работника на срок суммарно до 6 месяцев в календарном году на другую работу как в рамках одной организации, так и поручить выполнение работы у другого нанимателя и по иным причинам.

Основным условием такого перевода будет являться согласие самого работника, а срок такого перевода не может превышать 6 месяцев в календарном году. После окончания срока перевода работник возвращается к своему первоначальному нанимателю.

Это позволит временно заполнить рабочее место на период поиска подходящего работника, а также повысить мобильность трудовых ресурсов. Временный перевод может применяться, в том числе в отношении руководителей.

Кроме того, в статье закрепляется непосредственно порядок временных переводов.

Временный перевод должен производиться на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, а также условий оплаты труда.

Временный перевод работника к другому нанимателю будет являться следствием гражданско-правовых отношений между юридическими лицами (нанимателями) и формой реализации достигнутых договоренностей между двумя нанимателями.

При временном переводе новый трудовой договор с работником не будет заключаться, но при выполнении работ у другого нанимателя работник должен будет подчиняться новому нанимателю

*Справочно: Следует обратить внимание, что в статье 30 Трудового кодекса уточняется норма о том, что трудовой договор с работником заключается при переводе **на другую постоянную работу** у того же нанимателя.*

Новый наниматель обеспечивает для работника условия труда, в том числе охрану труда, а работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка этого нанимателя. При этом новому нанимателю не нужно будет вносить изменения в штатное расписание в связи с работой у него временного работника, т.е. наличие (введение) штатной единицы в штатном расписании не требуется.

Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности.

Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются гражданско-правовым договором между нанимателями.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым у работника заключен трудовой договор.

Заработная плата работнику будет выплачиваться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (часть первая статьи 68 Трудового кодекса).

Новая статья 68 Трудового кодекса также будет регулировать вопросы оплаты труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 32<sup>1</sup>) и простоем (пункт 3 части первой статьи 32<sup>1</sup>), а не оплаты временного замещения, которое исключено из Трудового кодекса.

Так, оплата труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью будет производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда должна производиться по выполняемой работе.

При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.