АЛГОРИТМ ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА ПО П. 1 Ч. 1 СТ. 321 ТК (С 28.01.2020)

**ШЕВЦОВ А.Д.,**

юрист

|  |  |
| --- | --- |
|   | Материал подготовлен с использованием нормативных правовых актов по состоянию на 23 марта 2020 г. |

С 28 января 2020 г. вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов». Среди значимых можно выделить новый вид временного перевода. Так, наниматель вправе временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю с письменного согласия этого работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК (п. 1 ч. 1 ст. 321 ТК).

В настоящей статье рассматривается алгоритм действий нанимателя при временном переводе работника на другую работу у этого же нанимателя с письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, приводятся примеры необходимых документов.

Особенности рассматриваемого временного перевода работника

Трудовое законодательство устанавливает следующие особенности временного перевода работника на другую работу у того же нанимателя с письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года (п. 1 ч. 1 ст. 321 ТК):

– наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, т.е. работу, не обусловленную трудовым договором (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)). В данном случае говорится об изменении трудовой функции;

– в обязательном порядке требуется письменное согласие работника;

– срок временного перевода работника на другую работу – до шести месяцев в течение календарного года (календарный год исчисляется с 1 января по 31 декабря);

– временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе (ч. 2 ст. 321 ТК);

– с приказом (распоряжением) о временном переводе работник должен быть ознакомлен под подпись;

– действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК (ч. 3 ст. 321 ТК);

– оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 68 ТК).

Алгоритм действий нанимателя при временном переводе работника на другую работу у того же нанимателя с письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года

*Шаг 1. Оформление руководителем структурного подразделения организации докладной записки о необходимости временного перевода работника на другую работу >>>*

*Шаг 2. Получение письменного согласия работника >>>*

*Шаг 3. Издание нанимателем приказа (распоряжения) о временном переводе работника на другую работу и ознакомление с ним работника под подпись >>>*

*Шаг 4. Ознакомление работника с обязанностями по охране труда, обеспечение его специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты >>>*

*Шаг 5. Предоставление работнику прежней работы по окончании срока временного перевода на другую работу >>>*

**Шаг 1.** ***Оформление руководителем структурного подразделения организации докладной записки о необходимости временного перевода работника на другую работу***

***Справочно***

*Помимо докладной записки документами, свидетельствующими о необходимости временного перевода работника на другую работу и являющимися основанием для последующего издания приказа (распоряжения), могут быть также служебные, информационные записки, иные документы.*

***Пример докладной записки о необходимости временного перевода работника на другую работу***

|  |  |
| --- | --- |
| Отдел кадров | Директору ООО «Эридан»Николаеву А.П.  |

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА
28.02.2020 № 2
г. Минск

О временном переводе
на другую работу

В связи с наличием в юридическом отделе организации вакантной должности юрисконсульта прошу временно перевести Коваленко Ольгу Николаевну, инспектора по кадрам отдела кадров, на должность юрисконсульта юридического отдела с 02.03.2020 по 30.09.2020 включительно.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник отдела кадров *Визы* | *Подпись* | Н.И.Войнович |

**Шаг 2. *Получение письменного согласия работника***

Как уже отмечалось выше, одним из обязательных условий временного перевода работника на другую работу на срок до шести месяцев в течение календарного года является письменное согласие этого работника. Такое согласие работник может выразить, в частности, путем написания заявления.

***Пример заявления работника о временном переводе на другую работу***

|  |  |
| --- | --- |
| Отдел кадров | Директору ООО «Эридан»Николаеву А.П.  |

|  |  |
| --- | --- |
| ЗАЯВЛЕНИЕ | *Резолюция* |

28.02.2020 № 3

Прошу временно перевести меня на должность юрисконсульта юридического отдела с 02.03.2020 по 30.09.2020 в связи с наличием в юридическом отделе организации вакантной должности юрисконсульта.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Инспектор по кадрам *Визы* | *Подпись* | О.Н.Коваленко |

**Шаг 3. *Издание нанимателем приказа (распоряжения) о временном переводе работника на другую работу и ознакомление с ним работника под подпись***

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием (ч. 2 ст. 321 ТК):

– причин временного перевода;

– срока временного перевода;

– работы, на которую переводится работник;

– условий оплаты труда.

С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под подпись. Как правило, соответствующая запись предусматривается в конце текста приказа (распоряжения).

***Пример приказа о временном переводе на другую работу с письменного согласия работника***

Общество с ограниченной
ответственностью «Эридан»

ПРИКАЗ
28.02.2020 № 4-к
г. Минск

О временном переводе
на другую работу

ПЕРЕВЕСТИ:

КОВАЛЕНКО Ольгу Николаевну, инспектора по кадрам отдела кадров, на должность юрисконсульта юридического отдела с 02.03.2020 по 30.09.2020 временно (п. 1 ч. 1 ст. 321 Трудового кодекса Республики Беларусь) с должностным окладом 850 (восемьсот пятьдесят) белорусских рублей в связи с наличием в организации вакантной должности юрисконсульта.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание:  | 1. Докладная записка от 28.02.2020 № 2.2. Заявление Коваленко О.Н. от 28.02.2020 № 3.  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директор общества *Визы* | *Подпись* | А.П.Николаев |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| С приказом ознакомлена | *Подпись* | О.Н.Коваленко28.02.2020 |

**Шаг 4. *Ознакомление работника с обязанностями по охране труда и обеспечение его специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты***

Принятые на работу (переведенные на другую должность) руководители и специалисты допускаются к самостоятельной работе после ознакомления их уполномоченным должностным лицом организации с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, нормативными правовыми актами, техническими нормативными правовыми актами, локальными правовыми актами по охране труда, соблюдение требований которых входит в их должностные обязанности, условиями и состоянием охраны труда в структурных подразделениях (на объектах) организации (п. 36 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175 «Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда»).

Наниматель среди прочих обязанностей несет в том числе обязанности по недопущению к работе, отстранению от работы в соответствующий день (смену) работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (абз. 6 ч. 2 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда»).

Вместе с тем при организации труда работников наниматель обязан обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами (п. 8 ч. 1 ст. 55 ТК).

**Шаг 5. *Предоставление работнику прежней работы по окончании срока временного перевода на другую работу***

По окончании срока временного перевода работник приступает к выполнению обязанностей на прежнем рабочем месте у своего нанимателя.

**Вывод**

В завершение отметим, что норма п. 1 ч. 1 ст. 321 ТК, позволяющая нанимателю с 28.01.2020 временно переводить работника на другую работу у того же нанимателя с его письменного согласия на срок до шести месяцев в течение календарного года, устанавливает обязательные требования к содержанию приказа (распоряжения) о временном переводе и позволяет продолжить действие трудового договора без заключения другого.