АЛГОРИТМ ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА ПО П. 2 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». В частности, ТК дополнен новой ст. 321, объединившей случаи временного перевода работника.

В рамках настоящей статьи рассматривается алгоритм действий нанимателя при временном переводе работника на другую работу в случае производственной необходимости (п. 2 ч. 1 ст. 321 ТК), приводятся примеры необходимых документов.

Понятие производственной необходимости

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника (ч. 2 ст. 33 ТК).

***Важно!***

*Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.*

*Перечень случаев производственной необходимости не является ограниченным, поэтому к ним можно отнести наступление и других форс-мажорных обстоятельств, которые невозможно предусмотреть заранее.*

Особенности временного перевода работника на другую работу у того же нанимателя в случае производственной необходимости

Трудовое законодательство устанавливает следующие особенности временного перевода работника на другую работу у того же нанимателя в случае производственной необходимости:

– наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)) (ч. 1 ст. 33 ТК);

– без согласия работника временный перевод в связи с производственной необходимостью производится на срок до одного месяца (ч. 3 ст. 33 ТК);

– для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) (ч. 3 ст. 33 ТК);

– временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника (ч. 4 ст. 33 ТК);

– 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).

***Справочно***

*По соглашению сторон срок временного перевода в случае производственной необходимости может быть увеличен.*

Отказ от выполнения работы при временном переводе в случае производственной необходимости, совершенном с соблюдением законодательства, может быть расценен нанимателем как нарушение трудовой дисциплины, а невыход на работу – как прогул (п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»). В таком случае наниматель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

С учетом того что для осуществления временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью на срок до одного месяца заявления работника не требуется, нанимателю необходимо издать только приказ (распоряжение) о таком переводе.

В том случае, если срок временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью свыше одного месяца, требуется соглашение сторон – работника и нанимателя.

Алгоритм действий нанимателя при временном переводе работника на другую работу у того же нанимателя в случае производственной необходимости на срок свыше одного месяца

Исходя из вышеизложенного, можно предложить следующий алгоритм действий нанимателя, которые необходимо совершить при временном переводе работника на другую работу у того же нанимателя в случае производственной необходимости на срок свыше одного месяца.

*Шаг 1. Оформление руководителем структурного подразделения организации докладной записки о необходимости временного перевода работника на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью >>>*

*Шаг 2. Уведомление работника о предстоящем временном переводе на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью на срок свыше одного месяца и получение письменного согласия работника на такой перевод >>>*

*Шаг 3. Издание нанимателем приказа (распоряжения) о временном переводе работника на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью и ознакомление с ним работника под подпись >>>*

*Шаг 4. Проведение инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда и обеспечение работника специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты >>>*

*Шаг 5. Предоставление работнику прежней работы по окончании срока временного перевода на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью >>>*

**Шаг 1. *Оформление руководителем структурного подразделения организации докладной записки о необходимости временного перевода работника на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью***

***Справочно***

*Помимо докладной записки документами, свидетельствующими о необходимости временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью 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 у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью***

|  |  |
| --- | --- |
| Хозяйственный отдел | Директору ООО «Эридан» Николаеву А.П. |

28.02.2020 № 3  
г. Минск  
О временном переводе в связи  
с производственной необходимостью

|  |  |
| --- | --- |
| ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА | *Резолюция* |

В связи с повреждением подземных линий электропередачи и необходимостью выполнения восстановительных работ прошу Боброва Александра Ивановича, слесаря по ремонту автомобилей 2-го разряда производственного цеха № 1, временно перевести на другую работу в связи с производственной необходимостью подсобным рабочим хозяйственного отдела с 02.03.2020 по 15.04.2020.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник хозяйственного отдела    *Визы* | *Подпись* | П.И.Серов |

**Шаг 2. *Уведомление работника о предстоящем временном переводе на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью на срок свыше одного месяца и получение письменного согласия работника на такой перевод***

Законодательством не предусмотрена обязанность нанимателя уведомлять работника о его временном переводе в связи с производственной необходимостью на срок до одного месяца. В этом случае достаточно приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись.

Вместе с тем при необходимости временного перевода работника в связи с производственной необходимостью на срок свыше одного месяца работник должен быть письменно об этом уведомлен, т.к. в таком случае требуется его согласие. Согласие либо отказ работник может зафиксировать в виде отметки на таком уведомлении либо в отдельном заявлении.

***Пример уведомления работника о предстоящем временном переводе на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью на срок свыше одного месяца***

|  |  |
| --- | --- |
| Общество с ограниченной ответственностью «Эридан» | Производственный цех № 1 Слесарю по ремонту автомобилей 2-го разряда Боброву Александру Ивановичу |

УВЕДОМЛЕНИЕ  
28.02.2020 № 3  
г. Минск  
О временном переводе в связи  
с производственной необходимостью

В связи с повреждением подземных линий электропередачи и необходимостью выполнения восстановительных работ предлагаем Вам временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью подсобным рабочим хозяйственного отдела с 02.03.2020 по 15.04.2020 с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Просим сообщить в письменной форме о Вашем согласии (несогласии) на временный перевод на предложенных условиях.

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

*Согласен на временный перевод*  
*на другую работу в связи с производственной*  
*необходимостью подсобным рабочим*  
*хозяйственного отдела с 02.03.2020 по 15.04.2020*

|  |  |
| --- | --- |
| *Подпись* | А.И.Бобров *28.02.2020* |

***Пример заявления работника о временном переводе на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью на срок свыше одного месяца***

|  |  |
| --- | --- |
| Производственный цех № 1 | Директору ООО «Эридан» Николаеву А.П. |

|  |  |
| --- | --- |
| ЗАЯВЛЕНИЕ 28.02.2020 № 4 | *Резолюция* |

Прошу временно перевести меня на другую работу в связи с производственной необходимостью подсобным рабочим хозяйственного отдела с 02.03.2020 по 15.04.2020.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Слесарь по ремонту автомобилей 2-го разряда производственного цеха № 1    *Визы* | *Подпись* | А.И.Бобров |

**Шаг 3. *Издание нанимателем приказа (распоряжения) о временном переводе работника на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью и ознакомление с ним работника под подпись***

Временный перевод работника на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью 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) нанимателя о временном переводе работник должен быть ознакомлен под подпись. Как правило, соответствующая запись предусматривается в конце текста приказа (распоряжения).

***Пример приказа о временном переводе работника на другую работу у того же нанимателя в связи с производственной необходимостью***

Общество с ограниченной  
ответственностью «Эридан»

ПРИКАЗ  
28.02.2020 № 5-к  
г. Минск  
О временном переводе в связи  
с производственной необходимостью

ПЕРЕВЕСТИ:

БОБРОВА Александра Ивановича, слесаря по ремонту автомобилей 2-го разряда, из производственного цеха № 1 на другую работу подсобным рабочим в хозяйственный отдел с 02.03.2020 по 15.04.2020 временно (п. 2 ч. 1 ст. 321 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе в связи с производственной необходимостью из-за повреждения подземных линий электропередачи и необходимостью выполнения восстановительных работ.

|  |  |
| --- | --- |
| Основание: | 1. Уведомление от 28.02.2020 № 3. 2. Заявление Боброва А.И. от 28.02.2020 № 4. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| С приказом ознакомлен | *Подпись* | А.И.Бобров 28.02.2020 |

**Шаг 4. *Проведение инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда и обеспечение работника специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты***

С работающими, переведенными из одного подразделения в другое или с одного объекта на другой, проводят первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте до начала работы (абз. 3 п. 49 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» (далее – Инструкция о порядке инструктажа по вопросам охраны труда)).

Одной из обязанностей нанимателя является организация проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья (абз. 13 ч. 2 ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда)).

Среди прочих обязанностей наниматель 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 об охране труда).

В организациях проверку знаний рабочих по вопросам охраны труда проводит комиссия для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда (комиссия организации) или комиссия структурного подразделения. Запись о прохождении проверки знаний по вопросам охраны труда вносится в удостоверение по охране труда по форме согласно приложению 2 к Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда и личную карточку по охране труда (если она применяется) по форме согласно приложению 3 к Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда.

При невозможности создания комиссии организации проверка знаний работающих по вопросам охраны труда проводится в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов или комиссиях организаций соответствующего профиля деятельности (ч. 2 п. 28 Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда).

Внеочередная проверка знаний по вопросам охраны труда рабочих проводится по требованию:

– представителей органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора);

– руководителя организации (структурного подразделения) или должностного лица организации, ответственного за организацию охраны труда;

– при нарушении рабочими требований по охране труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям.

Проверка знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов проводится в соответствии с Инструкцией о порядке инструктажа по вопросам охраны труда (ч. 2 п. 33 Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда).

На основании типового перечня должностей руководителей и специалистов, отдельных категорий работающих, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда, согласно приложению 6 к Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда руководитель организации утверждает соответствующий перечень.

Не позднее месяца со дня назначения на должность и периодически в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, но не реже одного раза в три года, руководители и специалисты проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствующих комиссиях (п. 39 Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда).

Проверка знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов проводится с учетом их должностных обязанностей и характера производственной деятельности, а также требований нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов и локальных правовых актов, содержащих требования по охране труда, соблюдение которых входит в их должностные обязанности.

Перечень вопросов (билеты) для проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов разрабатывается с учетом специфики производственной деятельности на основе типового перечня вопросов для обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов согласно приложению 5 к Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда.

Руководители и специалисты, прошедшие проверку знаний по вопросам охраны труда, получают удостоверение по охране труда.

Внеочередная проверка знаний руководителей и специалистов по вопросам охраны труда проводится (п. 43 Инструкции о порядке инструктажа по вопросам охраны труда):

– при переводе руководителя или специалиста на другое место работы или назначении его на должность, где требуются дополнительные знания по охране труда;

– при принятии актов законодательства, содержащих требования по охране труда, соблюдение которых входит в их должностные обязанности. При этом осуществляется проверка знаний только данных актов законодательства;

– по требованию органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора);

– по решению руководителя организации или другого должностного лица, ответственного за организацию охраны труда, при выявлении нарушений требований по охране труда или незнании норм нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных правовых актов по охране труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям;

– при перерыве в работе в данной должности более одного года.

При организации труда работников наниматель также 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 у того же нанимателя***

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

**Вывод**

В завершение отметим, что нормы ст. 321 ТК конкретизируют и дополняют условия временного перевода на другую работу у того же нанимателя в случае производственной необходимости, предусмотренные ст. 33 ТК, устанавливают обязательные требования к содержанию приказа (распоряжения) о временном переводе и позволяют продолжить действие трудового договора без заключения другого.