

ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ У ДРУГОГО НАНИМАТЕЛЯ

Наниматель имеет право в соответствии со статьей 32¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю с письменного согласия работника на срок до 6 месяцев в течение календарного года.

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под подпись.

Справочно: работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 30 ТК), а также в нарушение запретов, предусмотренных ст. 262 и 274 ТК, даже если он дал согласие на такой перевод.

Временный перевод работника к другому нанимателю является 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 заключается, но при выполнении работ у другого нанимателя работник должен подчиняться новому нанимателю.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

Новый наниматель обеспечивает для работника условия труда, в том числе охрану труда, а работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка этого нанимателя. При этом у нового нанимателя отсутствует необходимость внесения изменений 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 актов, 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.

При временном переводе оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 68 ТК). Расчет среднего заработка осуществляется в соответствии с Инструкцией N 47 за 2 предшествующих переводу месяца).

По истечении срока временного перевода наниматель обязан предоставить работнику прежнюю работу согласно заключенному трудовому договору (контракту). Для предоставления работнику прежней работы не требуется издания специального приказа (распоряжения) нанимателя.

Исполнять свои трудовые обязанности в другой местности работник может посредством направления в командировку.

Согласно статье 91 ТК служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы (статья 95 ТК).