**Вопрос Индивидуального предпринимателя:**

**1. Могут ли работников с их согласия переводить на работу в другие предприятия, если основной наниматель не может обеспечить их работой?**

**2. Можно ли взять работника на работу с его согласия без увольнения его с основного места работы?**

**3. На какой срок возможно взять работника при наличии вышеуказанных причин?**

**Ответ:** Могилевское областное управление Департамента государственной инспекции труда разъясняет следующее.

Временный перевод работника к другому нанимателю регулируется нормами статей 32-1, 33, 34 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК).

Так, статья 32-1 ТК содержит случаи и порядок временного перевода работника. 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 шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК; 2) производственной необходимости (статья 33 ТК); 3) простоя (статья 34).

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 роспись.

При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора. В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам. 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 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 работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК.

Согласно частям 1,3,4 статьи 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)), а также на работу к **другому нанимателю.**

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. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

Следует отметить, что простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года. Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к **другому нанимателю**, но в той же местности (статья 34 ТК).

Исходя из вышеизложенного, для осуществления временного перевода работника к другому нанимателю необходимо наличие согласия, выраженного (достигнутого) в письменной форме, основного нанимателя, другого нанимателя, самого работника.

Помимо этого, можно принять работника на работу на условиях внешнего совместительства с заключением трудового договора.

*СПРАВОЧНО: Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.*

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными законодательными актами (часть 4 статьи 343 ТК).

Следует отметить, что особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены главой 32 ТК.

Заместитель начальника отдела надзора

за соблюдением законодательства о труде

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда Н.А.Харлан