



За загальним правилом, відповідно до *частини 1 статті 33 Кодексу законів про працю України* (далі – КЗпП), тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається тільки за його згодою.

З ініціативи роботодавця перевести працівника можливо тільки за певних надзвичайних умов — для ліквідації аварії, стихійного лиха, що ставлять під загрозу життя чи нормальні умови людей. Згода працівника для такого переведення не потрібна, але необхідно, щоб така робота не була протипоказана працівникові за станом здоров'я. У цих випадках *частина 2 статті 33 КЗпП* регламентує **строк тимчасового переведення (до одного місяця) і розмір оплати (не нижче середнього заробітку за попередньою роботою).**

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою на іншу роботу з урахуванням спеціальності та кваліфікації на тому самому підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості **на строк до одного місяця** (*частина 2 статті 34 КЗпП*). У випадку

переведення працівника на іншу роботу під час простою *КЗпП*

не гарантує збереження заробітної плати.

Тож, заробітна плата після переведення працівника на іншу роботу в разі простою може бути й меншою, ніж за попередньою роботою.

Для випадку тимчасового переведення працівника на іншу посаду (роботу), не обумовлену трудовим договором, **за власною ініціативою або за згодою сторін КЗпП не встановлено ані граничний строк, ані гарантії в оплаті праці.**

Тому строк тимчасового переведення визначають за домовленістю сторін — у днях, місяцях тощо або до настання певної події. Оплата праці при цьому має здійснюватися на

загальних підставах, тобто з посадовим окладом (тарифною ставкою), передбаченим у штатному розписі за посадою (професією), на яку переведено працівника.

На тимчасове переведення не поширюються гарантії в оплаті праці, встановлені *статтею 114 КЗпП*

щодо збереження попереднього середнього заробітку, адже у цій статті регламентується оплата праці при переведенні на іншу

постійну

нижчеоплачувану роботу і переміщенні (*відповідно до частини 2 статті 32 КЗпП*,

не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором).

Водночас, *частиною 1 статті 9¹* та *статтею 13 КЗпП* визначене право підприємств в межах повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові пільги та гарантії для працівників, самостійно визначати у колективному договорі усі питання, пов'язані з оплатою праці працівників. Тому ***у колективному договорі підприємства доцільно передбачити можливість збереження попереднього середнього заробітку за працівником на час тимчасового переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) за згодою сторін та у разі простою.***

Так, частина 1 статті 114 КЗпП гарантує збереження попереднього середнього заробітку протягом двох тижнів у разі переведення працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу. При цьому не має значення, із чиєї ініціативи (працівника чи роботодавця) відбувається переведення на нижчеоплачувану роботу (п. 18 постанови Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.1999 р. № 13). Однак мова йде саме про постійну роботу.

Частинною 2 статті 114 КЗпП встановлено гарантії в оплаті праці на випадок переміщення працівників. Відповідно до частини 2 статті 32 КЗпП, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений

ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення (ч. 2 ст.114 КЗпП).