**Можно ли и как продлить временный перевод работника, чтобы перевод не стал постоянным?**

Чтобы временный перевод работника на другую работу не стал постоянным, его можно продлить по соглашению сторон в общем случае на срок до одного года. По окончании срока перевода работнику должна быть предоставлена его прежняя работа.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя (ст. 72.2 ТК РФ):

• на срок до одного года;

• для замещения временно отсутствующего работника - до выхода этого работника на работу;

• в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, - на срок до одного месяца;

• в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше, - на срок до одного месяца. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Также трудовым законодательством определены случаи, когда работник может быть переведен на другую работу (ч. 1 ст. 73, ч. 1 ст. 76, ч. 3 ст. 216.1, ч. 1, 4 ст. 254, ч. 3 ст. 261 ТК РФ):

• работник нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением;

• приостановление действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

• приостановление работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника;

• необходимость перевода на другую работу беременной работницы в соответствии с медицинским заключением;

• необходимость перевода работницы, имеющей детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы;

• истечение срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор с ней был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, а также в случае перевода на выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, работник имеет право отказаться от выполнения работы, на которую он переводится без его согласия (п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Чтобы перевод не стал постоянным, по окончании срока перевода работнику необходимо предоставить его прежнюю работу (ст. 72.2 ТК РФ).

Условие в соглашении о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, если срок перевода истек, работник продолжает работу, на которую переведен, прежняя работа ему не предоставлена и работник не потребовал предоставления прежней работы (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

Таким образом, если работник по соглашению сторон переведен на другую работу сроком, к примеру, на пять месяцев, то дополнительным соглашением этот срок может быть продлен в общем случае до одного года. Продлевать соглашение по истечении года не следует, так как работа будет носить уже постоянный характер.

Если срок перевода составляет более одного года (например, для замены работницы, ушедшей в декретный отпуск), то работнику необходимо предоставить его прежнюю работу сразу по выходу на работу женщины из декретного отпуска.

Дополнительно отметим, что Правительством РФ установлены некоторые Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах (п. 14 ч. 1 ст. 18 Федерального закона от 08.03.2022 N 46-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", п. 1 Особенностей, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 (далее - Особенности)).

Так, с письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения, содержащему предложение работнику о таком переводе (п. 2 Особенностей).

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31.12.2023 при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор (п. 3 Особенностей).

После окончания срока действия трудового договора у работодателя, к которому осуществлен временный перевод, работник должен возвратиться к работодателю, с которым первоначально заключен трудовой договор. Действие Особенностей не распространяется на периоды времени после 31.12.2023 (п. 2 Постановления Правительства РФ N 511, п. 2.15 разд. 2 Приложения к Письму Минтруда России от 01.06.2022 N 14-4/10/В-7208).