

Работники организаций, приостановивших свою деятельность, могут быть временно трудоустроены в другие места.

Граждане, которые рискуют потерять работу из-за приостановки предприятия, могут быть временно переведены в другие организации. Для перевода на новое место потребуется письменное согласие работника и направление центра занятости населения. Временные работодатели будут заключать с гражданами срочный трудовой договор с возможностью его продления.

Трудовой договор, заключённый с основным работодателем, в этом случае будет приостановлен, однако срок его действия не прервётся. Таким образом, после окончания или расторжения срочного трудового договора работник сможет вернуться на прежнее место.

Подробнее...

Постановление Правительства РФ от 30 марта 2022 г. № 511
“Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году”

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2022 г.

Председатель
Российской Федерации

Правительства М. Мишустин

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением
Российской
от 30 марта 2022 г. N 511

Правительства
Федерации

Особенности
правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно
связанных с ними отношений в 2022 году

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.

2. 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 (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

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

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

3. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

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 декабря 2022 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.