

Прокуратура Промышленного района разъясняет: Особенности регулирования трудовых отношений в 2022 году

С 4 апреля 2022 года вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году».

Нововведения затрагивают вопросы перевода работника на другую работу, в том числе по причине приостановки деятельности работодателя.

По новым правилам работодатель может временно перевести работника с его письменного согласия на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению центра занятости населения, содержащему предложение работнику о таком переводе. На период перевода действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, однако течение срока его действия не прерывается.

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 о временном переводе его к другому работодателю 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 года при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор. При этом действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

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.

Указанные правила действуют до 31 декабря 2022 года.