

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

Постановление Правительства Российской Федерации · № 511 · от 30.03.2022 · Правительство Российской Федерации · Действует с изменениями

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ОТ 30 МАРТА 2022 Г. № 511

МОСКВА

Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах

(Наименование в редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390, от 26.12.2024 № 1902)

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует до 1 января 2026 г.

Председатель Правительства

Российской Федерации М.Мишустин

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением Правительства

Российской Федерации

от 30 марта 2022 г. № 511

ОСОБЕННОСТИ

правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах

(Наименование в редакции постановлений Правительства Российской Федерации от 19.09.2022 № 1653, от 29.12.2023 № 2390, от 26.12.2024 № 1902)

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах.
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 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.

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. Временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в следующих случаях:

- а) поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя;

б) поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

(Пункт в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390)

3¹. В случае поступления запроса, указанного в подпункте "а" пункта 3 настоящего документа, центр занятости населения в течение 2 рабочих дней направляет работодателю, имеющему возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к работодателю, заявившему потребность во временном переводе работников.

Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к работодателю, заявившему такую потребность. В случае согласия работодатель, имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа.

В случае поступления сведений, указанных в подпункте "б" пункта 3 настоящего документа, центр занятости населения в течение 3 рабочих дней направляет представившему сведения о приостановке производства (работы) работодателю запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к другому работодателю.

Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к другому работодателю. В случае согласия работодатель, приостановивший производство (работу) и имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, приостановившего производство (работу) и имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа.

В случае согласия работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 1 января 2026 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.

(Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390)

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.

7. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

(Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 19.09.2022 № 1653)

7¹. В случае если работник, принятый на работу в соответствии с подпунктом "а" пункта 7 настоящего документа, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья). (Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390)

8. Перечень профессий, должностей, специальностей и перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 7 настоящего документа, утверждаются и актуализируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям. (Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 19.09.2022 № 1653)

9. Выдача лицам, указанным в пункте 7 настоящего документа, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации осуществляется в срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена. (Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 19.09.2022 № 1653)

10. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается. (Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 22.09.2022 № 1677)

11. Для работников федеральных центров медицины катастроф федерального государственного бюджетного учреждения "Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И.Пирогова"

Министерства здравоохранения Российской Федерации, заключивших с одним из указанных федеральных центров трудовой договор о работе по совместительству (внешнее совместительство) и направляемых этим федеральным центром в служебные командировки в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей в целях организации и реализации мероприятий по оказанию медицинской помощи и проведению медицинских экспертиз (за исключением медико-социальной экспертизы и военно-врачебной экспертизы), в том числе выполнения работ (оказания услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и иных субъектов Российской Федерации, Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки", применяется с учетом того, что для указанных работников возмещаются расходы по проезду от места, отличного от места расположения федерального центра, который направил работника в служебную командировку, к месту служебной командировки и обратно. (Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 23.08.2023 № 1376)

12. В случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателей, расположенных в субъектах Российской Федерации, указанных в пункте 3 Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. № 757 "О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. № 756" (далее - Указ), в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением) действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения).

Перечень работодателей, отнесенных к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждениям, государственным или муниципальным унитарным предприятиям, приостановивших деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, указанных в пункте 3 Указа, в связи с осуществлением недружественных действий иностранным государством в отношении Российской Федерации, а также работодателей, работники которых были эвакуированы (временно отселены) (далее - перечень), и период приостановления деятельности таких работодателей определяются исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа. Перечень и информация о периоде приостановления деятельности направляются указанным исполнительным органом субъекта Российской Федерации в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в течение 3 рабочих дней со дня включения в перечень таких работодателей.

Порядок и состав передаваемых сведений устанавливаются соглашением между высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации и территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Иные работодатели, приостановившие деятельность на территории указанных субъектов, передают сведения о приостановлении деятельности в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации самостоятельно в течение 3 рабочих дней со дня принятия такого решения.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период эвакуации (временного отселения) работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего эвакуированного (временно отселенного) работника.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник организации, включенной в перечень, либо работник иного работодателя, приостановившего деятельность или объявившего простой на территории субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, либо эвакуированный (временно отселенный) работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем такого работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе), а также размещения в средствах массовой информации высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, информации о завершении эвакуации (временного отселения), работодатель на основании пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с таким работником. При этом работодатель обязан направить в администрации городов и (или) районов по месту, в котором работодателем была приостановлена деятельность или был объявлен простой, информацию о возобновлении своей деятельности для размещения этой информации на официальных сайтах администраций указанных городов и (или) районов, а также в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. На время приостановления деятельности работодателя, объявления простоя и (или) эвакуации (временного отселения), а также в случае, когда работники вынужденно покинули территории субъектов Российской Федерации, указанных в пункте 3 Указа, и прибыли на другие территории этих или иных субъектов Российской Федерации в экстренном массовом порядке, работники вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку. К указанным работникам также могут применяться положения пунктов 7 - 9 настоящего документа.

(Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390)
13. К работодателям, включенным в перечень, а также к иным работодателям, приостановившим деятельность на территории субъектов Российской Федерации, указанных в пункте 3 Указа, финансовые санкции, предусмотренные статьей 17 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", штрафы, предусмотренные статьей 26³⁰ Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации не применяются (не взыскиваются), материалы о привлечении должностных лиц указанных работодателей к ответственности, предусмотренной статьей 15.33.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в суд, а также в Федеральную службу по труду и занятости не направляются. (Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390)

14. В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, включенным в перечень, а также с иным работодателем, приостановившим деятельность или объявившим простой на территории субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, такой работник вправе обратиться в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по месту нахождения работника для прекращения с ним трудовых отношений и внесения соответствующей информации в

сведения о трудовой деятельности. Датой прекращения трудовых отношений признается дата обращения работника в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Прекращение трудового договора осуществляется на основании пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации уведомляет в личном кабинете работодателя, включенного в перечень, а также иного работодателя, приостановившего деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, о прекращении работником трудовых отношений с указанным работодателем в соответствии с настоящим пунктом.

(Дополнение пунктом - Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2023 № 2390)
