

О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511

Постановление · № 2390 · от 29.12.2023 · Правительство Российской Федерации · Действует без изменений

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2023 Г. № 2390

МОСКВА

О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2022, № 15, ст. 2459; № 39, ст. 6627).
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Правительства
Российской Федерации М.Мишустин

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 29 декабря 2023 г. № 2390

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511

1. В наименовании и пункте 1 слова "в 2022 и 2023 годах" заменить словами "в 2022 - 2024 годах".
2. В пункте 2 слова "по 31 декабря 2023 г." заменить словами "до 1 января 2025 г.".
3. В особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах, утвержденных указанным постановлением:
 - а) в наименовании и пункте 1 слова "в 2022 и 2023 годах" заменить словами "в 2022 - 2024 годах";
 - б) абзац первый пункта 2 дополнить словами "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";
 - в) пункт 3 изложить в следующей редакции:
"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).";
 - г) дополнить пунктом 3 1 следующего содержания:
"3 1 . 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 2025 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.";

д) подпункт "а" пункта 7 после слов "в соответствии с" дополнить словами "Трудовым кодексом Российской Федерации и";

е) дополнить пунктом 7 1 следующего содержания:

"7 1 . 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).";

ж) дополнить пунктами 12 - 14 следующего содержания:

"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 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 была приостановлена деятельность работодателя, 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 и (или) эвакуации (временного отселения) работник вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку.

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 26 30 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.

14. В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, включенным в перечень, а также с иным работодателем, приостановившим деятельность 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."
