

12.04.2022

# Помощник кадровика



**Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб**

---

## **Работников приостановленных производств в 2022 году можно перевести к другим работодателям**

Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 утверждены особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.

### **В чём суть?**

С письменного согласия работника работодатель может осуществить его временный перевод к другому работодателю в той же либо в другой местности.

### **В каких случаях можно перевести работника?**

Перевод осуществляется при следующих условиях:

- работодатель вынужден приостановить производство;
- у других работодателей имеется потребность в работниках соответствующего профиля;
- работник согласен на перевод.

### **Как оформить перевод?**

**Во-первых**, работодатель сообщает в службу занятости населения о приостановке производства (работы).

**Во-вторых**, центр занятости выявляет у других работодателей потребность в работниках соответствующего профиля.

Если такая потребность есть, работникам направляются предложения о переводе.

В предложении указываются должность (профессия, специальность), условия оплаты труда, условия труда на рабочем месте, другие условия.

**В-третьих**, если работник согласен на перевод, он заключает с другим работодателем срочный трудовой договор.

**Каковы особенности срочного трудового договора с другим работодателем?**

На период временного перевода к другому работодателю действие первоначального трудового договора приостанавливается.

Такой договор можно продлить, но не позднее чем до 31 декабря 2022 года и только с согласия первого работодателя.

Первоначальный трудовой договор приостанавливается на срок действия срочного трудового договора с другим работодателем.

Если другой работодатель отказывается заключить с работником срочный трудовой договор, то первоначальный договор продолжает действовать в полном объеме.

Порядок взаимодействия работника и первого работодателя устанавливается локальным актом, принятым с учетом мнения профсоюза.

Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 вступило в силу 04.04.2022 и будет действовать до 31.12.2022.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «Срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев и более», «Алгоритм приема на работу по срочному трудовому договору».

Меню

введите фразу для поиска

Найти

Поиск в тексте

Текст справки

Законодательство России

Комментарии, консультации

Образцы и формы

Судебная практика

Справки

Справочник кадровика

Оформление приема на работу

Трудовой договор

Сведения и условия трудового договора

Виды трудовых договоров

Срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев и более

Дополнительные соглашения к трудовому договору. Ученический договор

Изменение условий трудового договора

Способы замены временно отсутствующего работника

Обоснованный отказ в заключении трудового договора

Персональные данные работников

Рабочее время

Трудовой распорядок. Дисциплина

поиск

### Срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев и более

Перейти в Алгоритм оформления трудовых отношений

- сходства и различия срочного трудового договора и гражданско-правового договора
- срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев
- срочный трудовой договор на срок более 2 месяцев (от 2 месяцев до 5 лет)

Законодательство РФ позволяет работодателю в случаях, перечисленных в ст. 59 Трудового кодекса РФ, заключать с работником срочный трудовой договор.

Для данного вида трудового договора и срочных трудовых отношений предусмотрены свои особенности. Более того, в законодательстве РФ предусмотрены особенности в регулировании труда работников в зависимости от продолжительности срочного трудового договора.

Данный справочный материал поможет работодателю:

- четко понять нюансы во взаимоотношениях между работником и работодателем в зависимости от продолжительности трудового договора;
- четко понять алгоритм оформления приема на работу по срочному трудовому договору;
- не допустить трансформации срочного трудового договора в бессрочный;
- подготовиться к проверке ГИТ по проверочным листам;
- чувствовать себя уверенно при проверках различных госорганов и при возможных трудовых спорах с работниками.

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



А знаете ли вы?

## «Помощник кадровика: Эксперт» теперь и «ВКонтакте»!

Новости трудового законодательства, информация о новинках системы «Помощник кадровика: Эксперт» и планируемых мероприятиях стали доступны еще и в социальной сети «ВКонтакте».

Помимо этого, на новой площадке размещаются видеоинструкции, которые помогут оперативно найти в системе справочные материалы, формы кадровых документов, консультации экспертов, а также различные сервисы, облегчающие повседневную работу кадровика.

Присоединяйтесь к «Помощнику кадровика» на сайте «ВКонтакте»:

— отсканируйте QR-код;

— найдите по названию «Помощник кадровика: Эксперт»;

— откройте по прямой ссылке <https://vk.com/public212050950>.



## Госорган дает разъяснение

### **Минтруд о возможности подписания трудового договора иным лицом вместо работника**

Минтруд России в [Письме от 04.03.2022 № 14-6/ООГ-1352](#) прокомментировал возможность подписания трудового договора иным лицом вместо работника, в том числе на основании нотариально заверенной доверенности.

Ведомство отметило, что, поскольку трудовые отношения возникают между работником и работодателем, подписывать трудовой договор работник должен лично, а передача им права подписи доверенному лицу законодательством не допускается.

При этом Минтруд указал, что, если работник не может лично присутствовать при оформлении трудовых отношений, трудовой договор можно заключить дистанционно путем обмена электронными документами.

Рассмотрим ситуацию подробнее.

Например, работник, проживающий во Пскове, устраивается на работу в Москве и планирует переезд к месту работы в ближайшее время. Первоначально работник будет работать на «удаленке», поэтому лично договор подписать не может.

Особенности регулирования дистанционной работы установлены [гл. 49.1 Трудового кодекса РФ](#).

Прежде всего, для заключения трудового договора о дистанционной работе (а также дополнительных соглашений к нему, договора о материальной ответственности, ученических договоров) должны применяться электронные подписи ([ст. 312.3 Трудового кодекса РФ](#)):

— усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя;

— усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника.

Во всех иных случаях (приказы о приеме, о переводе, ознакомление работника с документами, заявления и т. д.) взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться (ст. 312.3 Трудового кодекса РФ):

— путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи

или

— в иной форме, предусмотренной локальным актом и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Например, стороны могут обмениваться скан-копиями документов по электронной почте.

С учетом рассматриваемой ситуации в трудовом договоре можно предусмотреть временное выполнение работником трудовой функции дистанционно, но не более чем на 6 месяцев (ст. 312.1 Трудового кодекса РФ).

Если работник в течение этого срока осуществит переезд в Москву и его потребуется перевести на работу в офис организации, к трудовому договору следует подписать дополнительное соглашение о том, что условие о дистанционной работе утрачивает силу.

В дополнительном соглашении необходимо также указать (ст. 57 Трудового кодекса РФ):

— место работы работника;

— режим рабочего времени и времени отдыха;

— условия труда на рабочем месте;

— иные условия, отличающиеся от дистанционной работы.

Также издается приказ о выходе работника на работу в офис. В приказе указываются дата начала работы работника в офисе, адрес, по которому находится рабочее место, и иные распоряжения, например, о подготовке рабочего места.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Трудовые отношения с дистанционными работниками (удаленная работа)», а также консультация «Работа при коронавирусе и после самоизоляции: кадровые аспекты».

*Комментарий подготовлен  
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»  
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



© АО «Кодекс», 2022

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Положение по обработке и защите персональных данных*