

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 1 июня 2022 года № 14-4/10/В-7208**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации направляет для использования в работе информацию с ответами на возможные вопросы по применению постановления Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году".

Одновременно сообщаем о проведении 14 июня 2022 г. в 14:00 совещания в режиме видеоконференцсвязи по реализации указанного постановления.

Информацию об уполномоченных представителях просьба направить по адресу электронной почты: [VudarinaVV@mintrud.gov.ru](mailto:VudarinaVV@mintrud.gov.ru) не позднее 9 июня 2022 г.

Ссылка для входа в видеоконференцию: <https://trueconf.rosmintrud.ru/c/5392815862>.

Е.В. Мухтиярова

Приложение

**Вопросы**

реализации постановления Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году" (далее - соответственно постановление № 511, особенности)

1. Вопросы взаимодействия центров занятости населения (далее - ЦЗН), работодателей и работников в рамках реализации постановления № 511

	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>
1.1.	Планируется ли Минтрудом России издать методические рекомендации/разъяснения для работодателей по применению постановления № 511?	<p>Минтруду России не предоставлены полномочия по разъяснению постановления № 511.</p> <p>В этой связи подготовлена информация с ответами на возможные вопросы по применению постановления № 511.</p> <p>Следует отметить, что по взаимодействию с органами занятости населения приказом Минтруда России от 22 марта 2022 г. № 157 утверждены Методические рекомендации для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых</p>

		<p>работников (далее - Методические рекомендации). Методические рекомендации содержат набор различных инструментов для работы ЦЗН в проактивном режиме.</p>
1.2.	<p>Каков способ взаимодействия между работодателями, ЦЗН и работником?</p>	<p>Для взаимодействия ЦЗН с работодателями и работниками целесообразно использовать следующие формы взаимодействия, определенные пунктами 21, 22, 24 - 26, 65 Методических рекомендаций</p>
	<p>Какой порядок взаимодействия с ЦЗН, если оформление работника происходит в рамках электронного кадрового документооборота?</p>	<p>выезд консультационного пункта службы занятости на территорию работодателя;</p> <p>выход на предприятие закрепленного за предприятием работника ЦЗН, комплексно занимающегося вопросами кадрового обеспечения предприятия;</p> <p>организация мини-ярмарок, ярмарок вакансий с одновременным участием работодателей, имеющими риск высвобождения работников, и работодателей, имеющих потребность в рабочей силе;</p> <p>личные встречи;</p> <p>электронная почта;</p> <p>телефонные переговоры.</p> <p>Способ взаимодействия для извещения работодателей и направления предложений работникам определяется с учетом численности высвобождаемых работников, отраслевой принадлежности предприятий, наличия профессионального соответствия профессий работников на предприятиях, отраслевых требований к персоналу при подборе кадров, необходимости оказания юридической и методической помощи при трудоустройстве граждан.</p> <p>При этом для повышения оперативности решения вопросов временного перевода работника к другому работодателю рекомендуется чаще использовать групповые формы взаимодействия (выездные и мини-ярмарки вакансий), что позволит обеспечить получение согласий всех 3 сторон: двух работодателей и работника почти одновременно.</p>

		<p>ЦЗН организуют взаимодействие с работодателями, как в проактивном, так и заявительном порядке, в том числе с работодателями в иных субъектах Российской Федерации.</p> <p>Порядок взаимодействия работодателя с ЦЗН не зависит от формы ведения работодателем кадрового документооборота. При ведении работодателем кадрового документооборота в электронном виде для взаимодействия с ЦЗН может быть использована подсистема "Электронный кадровый документооборот" на портале "Работа в России", обеспечивающая создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой (включая обмен информацией в форме электронных документов).</p> <p>Порядок взаимодействия гражданина и работодателя с ЦЗН в случае приема на работу или отказа в приеме на работу определен пунктом 5 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1021-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Закон о занятости).</p>
1.3.	Информировать ЦЗН о приостановке производства работ - это право или обязанность работодателя (п. 3 Особенности)?	<p>Согласно абзацу 2 пункта 2 статьи 25 Закона о занятости при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в ЦЗН в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.</p> <p>Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения" установлена форма предоставления сведений о введении режима неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели, о приостановке производства, а также об организации дистанционной (удаленной) работы (приложение № 2).</p> <p>В соответствии с пунктом 2 статьи 25 Закона о занятости о приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом ЦЗН в течение 3 рабочих дней</p>

		<p>после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Обращаем внимание, что за непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, наступает ответственность, установленная статьей 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.</p> <p>Таким образом случаи не уведомления работодателем ЦЗН о приостановке производства должны быть исключены.</p>
1.4.	<p>Если компания, приостановившая производство, не уведомила об этом ЦЗН, возможно ли использовать в работе постановление № 511?</p>	<p>Наличие в ЦЗН сведений о приостановке производства (работы) является основанием для предусмотренного постановлением № 511 направления предложения о временном переводе работников.</p>
1.5.	<p>На сегодняшний день при приостановке производства работодатель предоставляет в службу занятости только численные показатели (без ФИО и контактных данных работников).</p> <p>Требуется ли работодателю при приостановке работы направлять в ЦЗН список работников, на которых будет распространяться приостановка работы?</p> <p>Какой перечень сведений о них работодатель направляет в ЦЗН?</p> <p>Если да, то по какой форме, и по каким каналам передачи данных??</p>	<p>Для получения информации о работниках, в отношении которых применена процедура приостановки производства (работы), ЦЗН руководствуется пунктами 8, 20 и 50 Методических рекомендаций. Рекомендуемый состав сведений формы базы данных, формирование которой предусмотрено пунктом 8 Методических рекомендаций, приведен в приложении № 2 к Методическим рекомендациям.</p> <p>В ходе организации выездных форм временных консультационных пунктов, групповых консультаций, ярмарок вакансий ЦЗН информирует работодателя и работников о возможности и условиях временного перевода работников к другим работодателям. В случае заинтересованности работников, работодатель формирует списки таких работников, передает ЦЗН для последующего профилирования граждан и предложения им временного перевода.</p> <p>Кроме того, в соответствии с подпунктом "б" пункта 7 Методических рекомендаций работодателями в ЦЗН предоставляются сведения о высвобождаемых работниках (отдельно по</p>

	<p>В электронном или бумажном виде?</p> <p>В какие сроки?</p> <p>Каким образом ЦЗН должна получать персональные данные работника, организация которого сообщила о приостановке производства, для его идентификации и дальнейшего направления предложения о временном переводе к другому работодателю?</p>	<p>каждому работнику). Целесообразно использовать аналогичный подход.</p> <p>При формировании и ведении баз данных о работниках ЦЗН обеспечивают соблюдение установленных законодательством Российской Федерации требований о защите персональных данных. Например, в рамках приказа № 24 предусмотрено представление персональных данных работников при представлении работодателем сведений при ликвидации или сокращения штата.</p> <p>Персональные данные работника могут быть переданы в ЦЗН работодателем, но с письменного согласия работника на передачу своих персональных данных в целях временного перевода к конкретному работодателю.</p>
1.6.	<p>Информацию о потребности в работниках ЦЗН берет из вакансий на сайте "Работа в России"? Необходимо ли "отдельное направление" вакансий в ЦЗН работодателю, которому необходимы работники?</p>	<p>Согласно п. 35 Приказа Минтруда от 22.03.2022 № 157 информация о вакансиях ЦЗН видит через "Работа в России", сведения на иных сайтах по поиску работы; сведений, предоставляемых работодателями непосредственно в органы службы занятости. Работодатель может обратиться в ЦЗН с заявлением об оказании ему государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников.</p> <p>Отдельного направления вакансий в ЦЗН не требуется.</p> <p>Методическими рекомендациями определены формы, содержащие сведения о вакансиях, имеющихся у работодателей, временно принимающих работников, и порядок их ведения. К источникам информации о потребности в работниках используемым ЦЗН относятся ресурсы, указанные в п. 35 Методических рекомендаций.</p> <p>При этом следует учитывать, что ЦЗН нужно будет включать в предложение работнику информацию по востребованным вакансиям 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.</p>

		При необходимости соответствующую информацию заинтересованный работодатель представляет в ЦЗН, в т.ч. работнику ЦЗН, закрепленному за предприятием.
1.7.	Каков принцип отбора кандидатов на заключение срочного трудового договора центрами занятости?	Основным критерием отбора ЦЗН работников, которым направляются предложения, является соответствие профессий работников на предприятиях, приостановивших деятельность, и предприятий, которым требуются кадры, а также учет квалификационных требований/отсутствия требований (например, на подсобные работы) работодателя к набираемому персоналу.  ЦЗН осуществляет сбор кандидатов на основании сопоставления документов с требованиями по вакансиям и информации о профессиях и квалификации работников организации, приостановившей деятельность.
1.8.	Какая информация должна содержаться в направлении, выдаваемом ЦЗН, для целей трудоустройства (пункт 2 Особенности)?	Пунктом 3 Особенности определено, что ЦЗН выдает предложение работнику 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.
1.9.	Каким образом ЦЗН должен выслать работнику, организация которого сообщила о приостановке производства, предложение о временном переводе к другому работодателю (в какой форме, в каком виде, в какие сроки)?	ЦЗН не позднее 5 рабочих дней с момента представления работодателем сведений о приостановке производства (работы) при наличии информации о потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей информирует об этом работодателя, подавшего сведения о приостановке производства (работы), любым доступным способом (например, с использованием средств телефонной или электронной связи, включая информационно-коммуникационную сеть "Интернет"), который определяется при взаимодействии работодателя с работником ЦЗН, закрепленным за предприятием, и выясняет его заинтересованность во временном переводе работников к другому работодателю.
	Каким образом ЦЗН извещает первоначального работодателя о направлении предложения работнику?	
	Нужно ли работодателю отвечать на это извещение и в какие сроки?	
		Вначале выясняется заинтересованность работодателя, подавшего сведения о приостановке производства, затем готовность работников к

переводу (возможно, через анкетирование либо через информацию от работодателя).

При заинтересованности работодателя представитель ЦЗН организует взаимодействие с работниками, разъясняет им возможности временного перевода к другому работодателю и для этого помогает им при необходимости подать заявление в ЦЗН о предоставлении государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы.

Согласно пункту 3 Постановления № 511 ЦЗН при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение о временном переводе его к другому работодателю.

ЦЗН выдает предложение работнику, работник на бланке предложения получает подпись работодателя, тем самым извещая его о своем временном переводе и подтверждая его согласие.

Указанное согласие на бланке предложения позволяет в соответствии с абзацем вторым пункта 3 Особенности заключить работником срочный трудовой договор с другим работодателем.

Способ взаимодействия для извещения работодателей и направления предложений работникам определяется с учетом численности высвобождаемых работников, отраслевой принадлежности предприятий, наличия профессионального соответствия профессий работников на предприятиях, отраслевых требований к персоналу при подборе кадров, необходимости оказания юридической и методической помощи при трудоустройстве граждан.

Предложение направляется работнику в письменном виде или в ином виде (который позволяет предъявить его в дальнейшем работодателям и вернуть в ЦЗН) в соответствии с действующим законодательством и Методическими рекомендациями, которыми предусмотрены рекомендации по информированию работников, находящихся под риском увольнения, и форма ведения базы работников, находящихся в том числе в простое.

		<p>При этом предложение о временном переводе к другому работодателю будет предъявляться работником для подтверждения предварительного согласия сначала работодателю, с которым временно приостанавливается договор, затем работодателю, готовому взять его временно по срочному трудовому договору.</p> <p>Необходимость отвечать на извещение отсутствует, поскольку с этим работодателем предварительно согласовали временный перевод его работников к другому работодателю, и согласие по конкретному работнику он выражает, подписываясь в бланке предложения</p>
1.10.	Будет ли реализован данный функционал на ЕЦП или регионы должны будут использовать собственные информационные ресурсы (региональные порталы)?	На время отсутствия соответствующего функционала на единой цифровой платформе допускается формирование и ведение утвержденных Методическими рекомендациями форм баз данных, в том числе в региональных информационных системах, при наличии соответствующей технической возможности, обеспечивающей соблюдение установленных законодательством Российской Федерации требований о защите персональных данных.
1.11.	Уведомляет ли при этом ЦЗН второго работодателя о направлении предложения работникам первоначального работодателя?	В соответствии с пунктом 24 Методических рекомендаций ЦЗН направляет работодателям, имеющим потребности в работниках и готовых их принять, предложений о сотрудничестве с ЦЗН и последующей организации предоставления государственных услуг (сервисов) ЦЗН.
1.12.	Обязан ли работник соглашаться с временным переводом?	Постановлением № 511 предусмотрено право, а не обязанность работника на согласие с временным переводом.
1.13.	<p>Должен ли работник ответить в ЦЗН на полученное от ЦЗН предложение о временном переводе, каким образом и в какие сроки?</p> <p>Нужно ли работнику для этого возвращать в ЦЗН направление или представлять копию срочного трудового договора?</p>	После подачи заявления об оказании государственной услуги в соответствии с пунктом 36 Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, утвержденного приказом Минтруда России от 28.01.2022 № 27н, работнику необходимо в течение 3 рабочих дней с момента получения предложения о временном переводе сообщить в ЦЗН информацию о результатах переговоров с



		<p>работодателем, с которым предполагается заключение срочного трудового договора.</p> <p>Возвращать предложение нужно, работодатель в пятидневный срок уведомляет о трудоустройстве орган службы занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы (если зарегистрирован) с указанием дня приема гражданина на работу и возвращает предложение, выданное гражданину ЦЗН. Способ возвращения изначально оговаривается между работодателем и ЦЗН. Можно организовать возврат копий предложений в электронной форме.</p> <p>Вместе с тем, для повышения оперативности возврат таких предложений рекомендуется организовать при выездных формах или в рамках мини-ярмарок вакансий.</p> <p>Отсутствует требование представлять копию срочного трудового договора.</p>
1.14.	<p>Каким образом в ЦЗН фиксируется согласие/отказ работника и первоначального работодателя после направления предложения на временный перевод и извещения о направлении предложения? Обязан ли о согласии/несогласии на временный перевод первоначальный работодатель уведомлять второго работодателя?</p>	<p>Обязанность фиксировать согласие/отказ работника и первоначального работодателя ЦЗН не установлена. В случае согласия с предложением на временный перевод работник обращается в ЦЗН с отметкой о согласии работодателя на предложении о временном переводе.</p> <p>Вместе с тем, указанная информация может фиксироваться ЦЗН в базе данных высвобождаемых работников, формирование которой предусмотрено пунктом 8 Методических рекомендаций (рекомендуемые формы для ведения базы сведений о высвобождаемых работниках приведены в типовом пакете материалов).</p> <p>Работодатель не должен уведомлять другого работодателя, имеющего потребность в работниках о результатах рассмотрения предложения о временном переводе работников. Ответ на предложение о временном переводе осуществляется в соответствии с п.п. 1.9 и/или 1.13. настоящего документа.</p> <p>Обязанность работодателей взаимодействовать между собой, с целью уведомления о согласии/несогласии на временный перевод работника действующим законодательством не предусмотрена.</p>

1.15.	<p>Каким способом ЦЗН узнает о заключении работником срочного трудового договора и, соответственно, о занятии им рабочего места?</p>	<p>Законом о занятости (пункт 5 статьи 25) установлено, что при приеме на работу гражданина, направленного ЦЗН, работодатель в 5-дневный срок уведомляет об этом ЦЗН в электронной форме с использованием единой цифровой платформы с указанием дня приема гражданина на работу и возвращает предложение, выданное гражданину, в ЦЗН.</p> <p>В случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, работодатель возвращает предложение, выданное гражданину ЦЗН, в ЦЗН. По количеству возвращенных предложений ЦЗН сможет оценить количество трудоустроенных граждан в рамках Постановления № 511.</p> <p>При этом возможно организовать возврат направлений в групповом режиме через работника ЦЗН, закрепленного за предприятием/организацией. Предоставление государственной услуги прекращается в связи с замещением работодателем соответствующих свободных рабочих мест (вакантной должности).</p>
1.16.	<p>Есть ли обязанность у другого работодателя уведомлять ЦЗН об укомплектованности и снятии потребности по вакантной ставке?</p>	<p>Пунктом 3 статьи 25 Закона - Закона о занятости установлена обязанность работодателей ежемесячно представлять ЦЗН информацию о наличии свободных мест и вакантных должностей. Учитывая, что указанная обязанность установлена в целях содействия работодателей в обеспечении занятости населения, работодатели должны уведомлять ЦЗН о закрытии вакансий.</p> <p>В соответствии с пунктом 43 постановления Правительства Российской Федерации от 13.05.2022 № 867 "О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" в случае закрытия вакансии соответствующая информация размещается на единой цифровой платформе "Работа в России" не позднее следующего рабочего дня со дня ее закрытия.</p>
1.17.	<p>Нужно ли и кто должен уведомлять ЦЗН о возобновлении действия первоначально заключенного трудового договора, каким образом?</p>	<p>Учитывая, что функции ЦЗН при реализации полномочий, предусмотренных Постановлением № 511, заключаются в организации содействия в трудоустройстве гражданина в период приостановки производства (работы), отношения, связанные с возобновлением действия</p>

		<p>первоначально заключенного трудового договора находятся за пределами полномочий ЦЗН, в связи с чем необходимость уведомления ЦЗН об указанном событии отсутствует.</p> <p>Первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в соответствии с пунктом 5 Постановления № 511.</p>
--	--	--

2. Вопросы оформления трудовых и иных связанных с ними отношений при временном переводе к другому работодателю (в т.ч. передача сведений в Пенсионный фонд Российской Федерации (далее - ПФР), Росстат, вопросы социального страхования, учет военнообязанных и другие)

	Вопрос	Ответ
2.1.	<p>Какой документ должен издать работодатель в случае приостановки производства (работ)?</p> <p>Каким образом осуществляется приостановление первоначального трудового договора? Какие сроки установлены для процедуры временного перевода?</p> <p>Должен ли при этом издаваться распорядительный документ о приостановлении трудового договора?</p> <p>Необходимо ли указывать срок приостановки трудового договора?</p> <p>Какие документы оформляются для временного перевода?</p>	<p>Работодатель в пределах своих полномочий издает локальные нормативные акты, организационно-распорядительные акты.</p> <p>Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. В данном порядке могут быть урегулированы все необходимые вопросы.</p> <p>Постановлением № 511 предусматривается приостановление трудового договора. В этих целях работодатель вправе издать соответствующий приказ, в котором указать дату начала приостановления действия трудового договора и дату окончания.</p> <p>Основанием для временного перевода является предложение ЦЗН работнику, о направлении которого работнику уведомляется работодатель, и письменное согласие работника.</p>
2.2.	<p>Должна ли совпадать дата начала действия документа о приостановке первоначально заключенного трудового договора с датой заключения срочного трудового договора у временного работодателя?</p>	<p>Абзацем 3 пункта 3 Особенности предусмотрено, что приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.</p>

2.3.	Предполагается ли введение нового шифра для отметки в таблице рабочего времени для первоначального работодателя.	<p>Унифицированные формы по учету труда и его оплаты, утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты", не являются обязательными к применению.</p> <p>Вместе с тем при ведении учета рабочего времени с применением унифицированной формы табеля учета рабочего времени по форме № Т-12 применяются условные обозначения, указанные на титульном листе этой формы, а если нужного обозначения нет, то работодатель может ввести его дополнительно.</p>
2.4.	Учитывается ли период приостановки трудового договора для расчета основного отпуска, дополнительного отпуска и льготного пенсионного обеспечения?	Период, на который приостанавливается действие первоначально заключенного трудового договора, засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска
2.5.	Учитывается ли период приостановки трудового договора для льготного пенсионного обеспечения?	<p>В соответствии с Постановлением № 511 в течение 2022 года в связи с приостановкой производства (работы) 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, 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.</p> <p>Таким образом, в рассматриваемом случае период временной работы работника может быть включен в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, при условии его перевода в соответствии с Постановлением № 511 к другому работодателю на работу, дающую право на досрочное пенсионное обеспечение, а</p>

		<p>также при соблюдении прочих условий пенсионного законодательства, в том числе предусмотренных частью 6 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" (при начислении и уплате вторым работодателем страховых взносов по дополнительным тарифам, а также наличии на рабочем месте работника вредного или опасного класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда).</p>
<p>2.6.</p>	<p>В какой форме работник должен предоставить временному работодателю согласие/несогласие работодателя, с которым заключен первоначальный трудовой договор в случае продления трудового договора на новый срок (абзац 2 пункта 3 Особенности)?</p>	<p>ЦЗН выдает предложение работнику, работник на бланке предложения получает согласие работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, тем самым извещая его о своем временном переводе и подтверждая свое согласие.</p> <p>Работодатель на бланке предложения делает отметку о своем согласии на перевод и заверяет своей подписью.</p> <p>Взаимодействие работника и работодателя в части получения согласия работодателя в случае продления срочного трудового договора на новый срок должны быть урегулированы в локальном нормативном акте.</p>
<p>2.7.</p>	<p>Какой порядок приема временного работника.</p> <p>В каком порядке осуществляется прием работника к новому работодателю: в порядке перевода или приема на работу?</p> <p>Какие документы должен предоставить работник при трудоустройстве.</p>	<p>При приеме на временную работу к другому работодателю трудовое законодательство, в том числе требования охраны труда (в части прохождения инструктажей, необходимых медицинских осмотров, иные требования), применяется в полном объеме с учетом Особенности.</p> <p>Оформление приема на работу происходит в соответствии с трудовым законодательством по правилам срочного трудового договора.</p> <p>Особенностями установлено, что первоначально заключенный трудовой договор с работодателем не расторгается, а приостанавливается, в связи с чем трудовая книжка хранится у основного работодателя. Работник предоставляет временному работодателю сведения о трудовой деятельности, полученные в порядке,</p>

		<p>установленном частью четвертой статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Предложение ЦЗН работнику о временном переводе к другому работодателю также предъявляется временному работодателю. Оно является основанием для заключения с этим работодателем срочного трудового договора.</p>
2.8.	Вносится ли запись о переводе к другому работодателю в трудовую книжку?	По желанию работника время работы у другого работодателя вносится в трудовую книжку работодателем, с которым первоначально заключен трудовой договор, на основании сведений о трудовой деятельности, полученных в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
2.9.	Необходимо ли другому работодателю уведомлять о факте заключения срочного трудового договора и его сроках первоначального работодателя?	Взаимодействие работодателей между собой Особенностями не предусматривается.
2.10.	Какое условие указать в срочном трудовом договоре: "основное место" или "совместительство".	Работа по временному переводу в соответствии с Особенностями не является совместительством, в трудовом договоре необходимо указать "срочный трудовой договор".
2.11.	Какой срок заключения срочного трудового договора и основания для его заключения?	<p>Срок действия срочного трудового договора в соответствии с Особенностями - до 31.12.2022 (абзац 2 пункта 3 Особенностей).</p> <p>В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора - предложение ЦЗН о временном переводе работника к другому работодателю в соответствии с постановлением № 511.</p>
2.12.	Может ли работник взять донорский день у другого работодателя, если сдавал кровь в период работы у первоначального работодателя?	Обязанность по предоставлению дня отдыха за сдачу крови существует у того работодателя, во время работы у которого работник сдал кровь.

2.13.	<p>Если работник по первоначально заключенному трудовому договору находится в простое (по вине работодателя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника) с соответствующими выплатами в этот период, приостанавливаются ли данные выплаты по первоначально заключенному трудовому, в случае заключения с другим работодателем срочного трудового договора?</p>	<p>Согласно абзацу 2 пункта 2 Особенности течение срока первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. Это означает, что стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p>
2.14.	<p>Если работник по первоначально заключенному трудовому договору находится в одном из видов отпусков (ежегодный основной или дополнительный оплачиваемый, без сохранения заработной платы, и т.д.) необходимо ли работодателю, с которым первоначально заключен трудовой договор оформить отзыв работника из отпуска?</p>	<p>Временный перевод не может быть осуществлен в отношении работников, находящихся в отпуске или являющихся временно нетрудоспособными. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия за исключением категорий работников, указанных в части третьей статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>
2.15.	<p>Если работник и другой работодатель не оформят расторжение трудового договора 31.12.2022, будет ли это означать что трудовой договор стал бессрочным?</p>	<p>Срочный трудовой договор с другим работодателем может быть продлен по соглашению сторон со сроком не позднее чем до 31.12.2022 при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.</p> <p>После окончания срока действия трудового договора у другого работодателя работник должен возвратиться к работодателю, с которым первоначально заключен трудовой договор. Действие Особенности не распространяется на периоды времени после 31.12.2022.</p>
2.16.	<p>Каким образом работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, узнает о прекращении</p>	<p>Согласно абзацу 2 пункта 5 Особенности порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается</p>

	<p>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?</p>	<p>локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.</p> <p>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 (пункт 5 Особенности).</p> <p>В этой связи работник должен быть проинформирован временным работодателем о необходимости прибыть на свое рабочее место у основного работодателя на следующий рабочий день после увольнения от временного работодателя (например, путем ознакомления с локальным нормативным актом, устанавливающим порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор). В противном случае отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин может рассматриваться как прогул.</p>
2.17.	<p>Каким документом возобновляется действие первоначально заключенного трудового договора в связи с окончанием действия срочного трудового договора у другого работодателя, либо в случае его досрочного расторжения? Каким образом работодатель уведомляет об окончании приостановки производства (работы) работника? Обязан ли работник или работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, уведомлять об окончании приостановки производства (работы) другого работодателя, с которым</p>	<p>Работодатель в пределах своих полномочий издает локальные нормативные акты, организационно-распорядительные акты.</p> <p>Локальным нормативным актом работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, определяется порядок взаимодействия работника и работодателя, которым может быть предусмотрено извещение работника об окончании приостановки производства (работы), а также об извещении работником другого работодателя.</p>



	заклучен срочный трудовой договор?	
2.18.	Если у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, завершился период приостановки производства (работы) в период действия срочного трудового договора у другого работодателя, должен ли работник вернуться на работу по первоначально заключенному трудовому договору?	<p>Работник вправе продолжить работу у временного работодателя до окончания срока трудового договора у основного работодателя (работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор), а также может уволиться в связи с окончанием приостановки работ до истечения срока трудового договора у временного работодателя.</p> <p>Поскольку Особенностями предусмотрен временный перевод работника к другому работодателю на согласованный с основным работодателем срок, невыход на работу после истечения срока временного перевода без уважительной причины может расцениваться как прогул.</p>
2.19.	Может ли работник отказаться возвращаться к работодателю, с которым первоначально заключен трудовой договор, до конца срока действия срочного трудового договора с другим работодателем?	<p>Работник должен возвратиться к работодателю, с которым первоначально заключен трудовой договор, произвести увольнение и после этого оформиться на работу к другому работодателю. При этом следует иметь в виду, что первоначально заключенный трудовой договор приостанавливается на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.</p> <p>Порядок взаимодействия работодателя и работника определяется локальным нормативным актом.</p>
2.20.	Каков порядок расчета среднего заработка у первоначального работодателя на период действия срочного трудового договора с другим работодателем? Будет ли включаться период приостановки в расчет среднего заработка работника?	<p>Средний заработок для исчисления ежегодного оплачиваемого отпуска, служебной командировки, выплаты компенсации и в других случаях, предусмотренных Кодексом, рассчитывается в общем порядке, установленном статьей 139 Кодекса и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (далее - Порядок).</p> <p>В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Порядка, при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время</p>

		суммы, если работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации (подпункт "е").
2.21.	Необходимо ли учитывать персонал у первоначального работодателя, временно переведенный на работу к другому работодателю, в списочной и среднесписочной численности статистического наблюдения (форма П-4)?	<p>Работники включаются как в списочную, так и в среднесписочную численность у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, и у другого работодателя в соответствии с приказом Росстата от 30.07.2021 № 457 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам, составом кадров государственной гражданской и муниципальной службы".</p> <p>Данным приказом определено, что в среднесписочную численность работников не включаются: женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, лица, находящиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в отпуске по уходу за ребенком; работники, обучавшиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступавшие в образовательные учреждения и находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов.</p>
2.22.	Должен ли другой работодатель, с которым будет заключен срочный трудовой договор, подавать при приеме, увольнении работника отчет по форме СЗВ-ТД при продлении срочного трудового договора?	<p>На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает с работником срочный трудовой договор. В то же время действие первоначально заключенного договора приостанавливается, но течение его срока действия не прерывается.</p> <p>Пунктом 2.4 статьи 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" установлена обязанность страхователя представлять сведения о работающих у него</p>

		<p>зарегистрированных лицах в случаях приема на работу, переводов на другую постоянную работу и увольнения.</p> <p>Кроме того, в соответствии с положениями статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации в сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.</p> <p>При этом у работодателя, который заключил с работником срочный трудовой договор, возникает обязанность по предоставлению в органы ПФР сведений СЗВ-ТД, в отношении данного работника.</p> <p>Указанные сведения данным работодателем предоставляются в соответствии с Порядком заполнения формы "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)", утвержденным постановлением Правления ПФР от 25.12.2019 № 730п.</p>
2.23.	<p>Должен ли работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, подавать отчет по форме СЗВ-ТД о временном переводе работника (заключении срочного трудового договора с другим работодателем) и о продлении временного перевода работника? Если да, как в этих случаях указывать дату, тип мероприятия, трудовую функцию, основание в форме СЗВ-ТД?</p>	<p>Сведения о приостановлении трудового договора в сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица по форме СЗВ-ТД (далее - сведения СЗВ-ТД) не включаются.</p> <p>В этой связи работодателем, с которым действие первоначального договора приостановлено, сведения СЗВ-ТД в органы ПФР не представляются.</p>
2.24.	<p>Должен ли работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, включать работника в отчет по форме СЗВ-М за период срочного трудового договора данного работника с другим работодателем?</p>	<p>Сведения СЗВ-М должны представляться на всех работающих застрахованных лиц вне зависимости от фактического осуществления выплат и иных вознаграждений за отчетный период в пользу вышеуказанных лиц, а также вне зависимости от уплаты страховых взносов.</p> <p>Таким образом, учитывая, что действие первоначального договора с основным работодателем не прерывается, а с</p>

	<p>Должен другой работодатель, с которым будет заключен срочный трудовой договор, включать работника в отчет по форме СЗВ-М?</p>	<p>работодателем, который заключил с работником срочный трудовой договор, возникают трудовые отношения, оба работодателя обязаны представлять в органы ПФР сведения СЗВ-М на данного работника.</p>
2.25.	<p>Необходимо ли направить уведомление о приеме на работу бывшего государственного служащего, направлять сведения в военкомат и т.д. (кого другой работодатель должен будет уведомлять о приеме работника?).</p>	<p>Работодатель, к которому по направлению ЦЗН трудоустроился работник, исполняет все обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.</p>
2.26.	<p>В случае поступления из военного комиссариата повестки о призыве на военную службу работника, временно переведенного на работу к другому работодателю, кто из работодателей несет ответственность за вручение повестки?</p>	<p>Организации независимо от форм собственности и от срока трудового договора с работником обязаны осуществлять воинский учет работников (подпункт 6 пункта 1 статьи 8 Федерального закона от 31.05.1996 № 61-ФЗ "Об обороне", подпункт 11 пункта 1 ст. 9 Федерального закона от 26.02.1997 № 31-ФЗ "О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации", пункт 1 статьи 4 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", пункт 1 Положения, пункт 9 Методических рекомендаций по ведению воинского учета в организациях, утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ 11.07.2017).</p> <p>В этой связи должен оповестить работника работодатель, которому установлена обязанность оповестить работника о явке в военкомат.</p>
2.27.	<p>Какой работодатель будет оплачивать период временной нетрудоспособности работника (три дня нетрудоспособности в соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством")</p>	<p>Пособие по временной нетрудоспособности является видом страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Целевым назначением указанного пособия является частичная компенсация застрахованному лицу заработка, который он утрачивает в связи с наступлением страхового случая (временная нетрудоспособность).</p> <p>Согласно пункту 1 части 2 статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ "Об обязательном социальном</p>

		<p>страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ) пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.</p> <p>Таким образом, поскольку работник, в соответствии с постановлением № 511 временно переведенный на работу к другому работодателю с приостановкой действия первоначально заключенного трудового договора, при наступлении временной нетрудоспособности утрачивает заработок по временному месту работы, выплата указанного пособия за первые три дня временной нетрудоспособности будет осуществляться за счет средств работодателя, с которым таким работником заключен срочный трудовой договор.</p>
2.28.	<p>Каким образом подтверждается страховой стаж для определения размера пособия по временной нетрудоспособности работника, временно переведенного на работу к другому работодателю с приостановкой действия первоначально заключенного трудового договора в соответствии с постановлением № 511, учитывая, что трудовая книжка находится у работодателя, приостановившего деятельность?</p>	<p>В целях оформления приема на работу работник представляет другому работодателю сведения о трудовой деятельности, полученные в установленном порядке. В частности, согласно части 4 статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности: у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя); в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью; с использованием единого портала</p>

		<p>государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.</p> <p>В соответствии с пунктом 9 Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утвержденных приказом Минтруда России от 09.09.2020 № 585н, периоды работы по трудовому договору подтверждаются трудовой книжкой установленного образца (далее - трудовая книжка) и (или) сведениями о трудовой деятельности, сформированными работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в подтверждение периодов работы принимаются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений;</li><li>- справки, выдаваемые работодателями;</li><li>- справки, выдаваемые соответствующими государственными (муниципальными) органами;</li><li>- выписки из приказов;</li><li>- лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.</li></ul> <p>В соответствии с частью 6 статьи 13 Федерального закона № 255-ФЗ основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, сформированный медицинской организацией и размещенный в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанный с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией.</p>
--	--	--

		<p>Страхователи не позднее трех рабочих дней со дня получения данных о закрытом листке нетрудоспособности, сформированном в форме электронного документа, передают в информационную систему страховщика в составе сведений для формирования электронного листка нетрудоспособности сведения, необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, подписанные с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.</p> <p>Согласно пункту 23 Правил получения Фондом социального страхования Российской Федерации сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 23.11.2021 № 2010, сведения, необходимые для назначения и выплаты пособий, размещаются страхователем в объеме, указанном в запросе страховщика. При наличии у страховщика этих сведений они не запрашиваются у страхователя.</p> <p>Таким образом, в случае, когда работник в соответствии с постановлением № 511 временно переведен на работу к другому работодателю с приостановкой действия первоначально заключенного трудового договора, сведения, необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности (включая сведения о страховом стаже работника) страховщику передаются работодателем, с которым таким работником заключен срочный трудовой договор.</p>
2.29.	<p>Порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности у другого работодателя.</p>	<p>Согласно положениям пункта 3 Особенности при согласии работника с поступившим предложением о его временном переводе на работу к другому работодателю, он может заключить с данным работодателем срочный трудовой договор.</p> <p>Условия, размеры и порядок обеспечения пособием по временной нетрудоспособности лиц, подлежащих обязательному социальному</p>

		<p>страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, регулируются Федеральным законом № 255-ФЗ.</p> <p>Обеспечение работников пособием по временной нетрудоспособности у другого работодателя осуществляется по общим правилам, предусмотренным главой 2 Федерального закона № 255-ФЗ.</p> <p>Особенностью является ограничение срока выплаты указанного пособия застрахованному лицу, заключившему срочный трудовой договор (срочный служебный контракт) на срок до шести месяцев. В этом случае пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) выплачивается не более чем за 75 календарных дней по этому договору (часть 4 статьи 6 Федерального закона № 255-ФЗ).</p>
2.30.	<p>Будет ли продлен срочный трудовой договор на период беременности или отпуска по беременности и родам (часть 2 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации)?</p>	<p>Гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, распространяются на работников, заключивших срочный трудовой договор, если иное не установлено Особенности.</p> <p>Согласно части 2 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель</p>



		узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.
--	--	---