В 2022 году установлены особенности правового регулирования трудовых отношений, касающиеся временного перевода на работу к другому работодателю

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511 установлены особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Временный перевод может быть осуществлен работодателем с письменного согласия работника. Работник может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон до 31 декабря 2022 года.

На период временного 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 работы, центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение о временном переводе его к другому работодателю.

При согласии работника он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор.

При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме. Постановление действует по 31 декабря 2022 года.