## ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 30 МАРТА 2022 ГОДА N 511

ОБ <u>ОСОБЕННОСТЯХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 И 2023 ГОДАХ</u> \*

(с изменениями на 22 сентября 2022 года) (редакция, действующая с 1 октября 2022 года)

	Документ с изменениями, внесенными:
пор	постановлением Правительства Российской <u>Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u> (Официальный интернет тал правовой информации www.pravo.gov.ru, 23.09.2022, N 0001202209230034);
- 1-	постановлением Правительства Российской <u>Федерации от 22 сентября 2022 года N 1677</u> (Официальный интернет тал правовой информации www.pravo.gov.ru, 23.09.2022, N 0001202209230041) (распространяется н воотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года).

\* Наименование в редакции, введенной в действие с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства</u> <u>Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u>. - См. <u>предыдущую редакцию</u>.

Правительство Российской Федерации

Информация об изменяющих документах

## постановляет:

1. Утвердить прилагаемые <u>особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах</u>.

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской</u> Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653. - См. предыдущую редакцию)

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2023 г.

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u>. - См. <u>предыдущую редакцию</u>)

Председатель Правительства Российской Федерации М.Мишустин

УТВЕРЖДЕНЫ постановлением Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 года N 511

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 И 2023 ГОДАХ \*

(с изменениями на 22 сентября 2022 года)

- \* Наименование в редакции, введенной в действие с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства</u> <u>Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u>. См. <u>предыдущую редакцию</u>.
- 1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах.

(Пункт в редакции, введенной в действие с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской</u> Федерации от <u>19 сентября 2022 года N 1653</u>. - См. <u>предыдущую редакцию</u>)

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.

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. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа, о временном 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, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2023 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

(Абзац в редакции, введенной в действие с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u>. - См. <u>предыдущую редакцию</u>)

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

- 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 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 <u>Федеральным законом "О независимой оценке квалификации"</u>, по результатам прохождения независимой оценки кв алификации.

(Пункт дополнительно включен с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u>)

8. Перечень профессий, должностей, специальностей и перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым возможно заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных <u>пунктом 7 настоящего документа</u>, утверждаются и актуализируются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям.

(Пункт дополнительно включен с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653)</u>

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.

(Пункт дополнительно включен с 1 октября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 2022 года N 1653</u>)

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. N 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.

(Пункт дополнительно включен с 23 сентября 2022 года <u>постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 года N 1677</u>, распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года)

Редакция документа с учетом изменений и дополнений подготовлена АО "Кодекс"