Автор: Помощник прокурора г.Новороссийска К.А.Кузнецова
13.04.2022 17:45

С письменного согласия работника работодатель может временно перевести его на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению центра 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.

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 о временном переводе его к другому работодателю 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 2022 года при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

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.

С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на 1 год.

(Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511)