**О трудоустройстве сотрудников приостановивших работу предприятий**

Минтруд РФ подготовил информационное письмо от 1 июня 2022 года №14-4/10/В-7208, содержащее ответы на возможные вопросы, связанные с применением правительственного постановления от 30 марта 2022 года №511 «Об Особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году». Давать же официальные разъяснения постановления Правительства у Минтруда полномочий нет, именно поэтому был выбран такой формат подготовки информации.

Постановление Правительства РФ №511 определило, что граждане, которые рискуют остаться без работы по причине приостановки деятельности предприятия, организации могут быть на время переведены к другому работодателю. Для этого требуется их письменное согласие и получение направления от центра занятости населения (ЦЗН). С временным работодателем заключается срочный трудовой договор с возможностью пролонгации срока, но не позднее 31 декабря 2022 года. После наступления этой даты работник должен вернуться к прежнему работодателю — на более поздний период действие Особенностей не распространяется. Если есть желание сменить место работы возвращение все равно необходимо для того, чтобы уволиться.

Среди прочего работодателям разъясняется, какие мероприятия по охране труда необходимо проводить временно нанятым сотрудникам и какие документы нужно для этого оформлять. При трудоустройстве временного работника трудовое законодательство применяется в полном объеме с учетом Особенностей. Это касается и выполнения требований охраны труда в части прохождения инструктажей, медосмотров и др.

Особенности регламентируют, что первоначально подписанный с работодателем трудовой договор не подлежит расторжению — он только приостанавливается. По этой причине трудовая книжка по-прежнему будет находиться у него. Новый работодатель получает информацию о трудовой деятельности временного сотрудника в соответствии с порядком, прописанным в ч.4 ст.66.1 ТК РФ. Вместе с этими сведениями для заключения срочного договора нужно предъявить предложение ЦЗН. Взаимодействие между работодателями по поводу периода действия срочного договора не предусмотрено.

В Минтруде пояснили, что временный перевод на другую работу не считается совместительством, при этом течение срока первоначально подписанного трудового соглашения приостанавливается. Работник может взять донорский день у нового работодателя, если в это время он сдавал кровь. Временный перевод нельзя выполнять в отношении работников, которые находятся в отпуске или являются временно нетрудоспособными.

Если временная нетрудоспособность наступила в период работы в новой организации оплата в первые три дня будет производиться работодателем, с которым подписан срочный трудовой договор. Далее оплата идет за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ

В случае завершения срока действия договора в период беременности женщины работодатель должен на основании ее письменного заявления при предоставлении справки, удостоверяющей беременность, продлить срок действия соглашения до момента окончания беременности.

Если женщине в установленном законом порядке предоставлен отпуск по беременности и родам продление срочного договора выполняется до завершения этого отпуска. Работница, которая воспользовалась правом пролонгации срочного трудового договора обязана по запросу работодателя (но не чаще одного раза в 3 месяца) предоставлять медицинскую справку с подтверждением состояния беременности.