

Постановление Правительства РФ от 30 марта 2022 г. N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах" (с изменениями и дополнениями)

*Информация об изменениях: Наименование изменено с 5 января 2025 г. - [Постановление Правительства России от 26 декабря 2024 г. N 1902](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

**Постановление Правительства РФ от 30 марта 2022 г. N 511
"Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах"**

С изменениями и дополнениями от:

С изменениями и дополнениями от:

19, 22 сентября 2022 г., 23 августа, 29 декабря 2023 г., 17 апреля, 3 октября, 26 декабря 2024 г.

ГАРАНТ: О вопросах реализации настоящего постановления см. письма Минтруда России [от 1 июня 2022 г. N 14-4/10/В-7208](#), [от 19 мая 2023 г. N 14-6/10/В-7527](#)

Правительство Российской Федерации постановляет:

*Информация об изменениях: Пункт 1 изменен с 5 января 2025 г. - [Постановление Правительства России от 26 декабря 2024 г. N 1902](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

1. Утвердить прилагаемые **особенности** правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах.

*Информация об изменениях: Пункт 2 изменен с 5 января 2025 г. - [Постановление Правительства России от 26 декабря 2024 г. N 1902](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его **официального опубликования** и действует до 1 января 2026 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации

М. Мишустин

*Информация об изменениях: Наименование изменено с 5 января 2025 г. - [Постановление Правительства России от 26 декабря 2024 г. N 1902](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 30 марта 2022 г. N 511

Особенности
правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах

С изменениями и дополнениями от:

С изменениями и дополнениями от:

19, 22 сентября 2022 г., 23 августа, 29 декабря 2023 г., 17 апреля, 3 октября, 26 декабря 2024 г.

*Информация об изменениях: Пункт 1 изменен с 5 января 2025 г. - [Постановление Правительства России от 26 декабря 2024 г. N 1902](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах.

*Информация об изменениях: Пункт 2 изменен с 30 декабря 2023 г. - [Постановление Правительства России от 29 декабря 2023 г. N 2390](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

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 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.

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.

*Информация об изменениях: Пункт 3 изменен с 30 декабря 2023 г. - [Постановление Правительства России от 29 декабря 2023 г. N 2390](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

3. Временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в следующих случаях:

а) поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя;

б) поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

*Информация об изменениях: Пункт 3.1 изменен с 5 января 2025 г. - [Постановление Правительства России от 26 декабря 2024 г. N 1902](#)
[См. предыдущую редакцию](#)*

3¹. В случае поступления запроса, указанного в [подпункте "а" пункта 3](#) настоящего документа, центр занятости населения в течение 2 рабочих дней направляет работодателю, имеющему возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к работодателю, заявившему потребность во временном переводе работников.

Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к работодателю, заявившему такую потребность. В случае согласия работодатель, имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#) настоящего документа.

В случае поступления сведений, указанных в [подпункте "б" пункта 3](#) настоящего документа, центр занятости населения в течение 3 рабочих дней направляет представившему сведения о приостановке производства (работы) работодателю запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к другому работодателю.

Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к другому работодателю. В случае согласия работодатель, приостановивший производство (работу) и имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, приостановившего производство (работу) и имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#) настоящего документа.

В случае согласия работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по приглашению сторон не позднее чем до 1 января 2026 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен

трудовой договор.

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.

Информация об изменениях: Особенности дополнены пунктом 7 с 1 октября 2022 г. - [Постановление](#) Правительства России от 19 сентября 2022 г. N 1653

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:

*Информация об изменениях: Подпункт "а" изменен с 30 декабря 2023 г. - [Постановление](#) Правительства России от 29 декабря 2023 г. N 2390
[См. предыдущую редакцию](#)*

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и 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 [Федеральным законом](#) "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

Информация об изменениях: Особенности дополнены пунктом 7.1 с 30 декабря 2023 г. - [Постановление](#) Правительства России от 29 декабря 2023 г. N 2390

7¹. В случае если работник, принятый на работу в соответствии с [подпунктом "а" пункта 7](#) настоящего документа, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с [пунктом 3 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья).

Информация об изменениях: Особенности дополнены пунктом 8 с 1 октября 2022 г. - [Постановление](#) Правительства России от 19 сентября 2022 г. N 1653

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

Информация об изменениях: Особенности дополнены пунктом 9 с 1 октября 2022 г. - [Постановление](#) Правительства России от 19 сентября 2022 г. N 1653

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.

*Информация об изменениях: Особенности дополнены пунктом 10 с 23 сентября 2022 г. - [Постановление](#) Правительства России от 22 сентября 2022 г. N 1677
Изменения [распространяются](#) на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 г.*

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.

ГАРАНТ: О сохранении рабочих мест для мобилизованных граждан см. [письмо](#) Минтруда России от 27 сентября 2022 г. N 14-6/10/В-13042

*Информация об изменениях: Пункт 11 изменен с 17 апреля 2024 г. - [Постановление](#) Правительства России от 17 апреля 2024 г. N 487
[См. предыдущую редакцию](#)*

11. Для работников федеральных центров медицины катастроф федерального государственного бюджетного учреждения "Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова" Министерства здравоохранения Российской Федерации, заключивших с одним из указанных федеральных центров трудовой договор о работе по совместительству (внешнее совместительство) и направляемых этим федеральным центром в служебные командировки в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей в целях организации и реализации мероприятий по оказанию медицинской помощи и проведению медицинских экспертиз (за исключением медико-социальной экспертизы и военно-врачебной экспертизы), в том числе выполнения работ (оказания услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и иных субъектов Российской Федерации, [Положение](#) об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки", применяется с учетом того, что для указанных работников возмещаются расходы по проезду от места, отличного от места расположения федерального центра, который направил работника в служебную командировку, к месту служебной командировки и обратно.

*Информация об изменениях: Пункт 12 изменен с 7 октября 2024 г. - [Постановление](#) Правительства России от 3 октября 2024 г. N 1329
[См. предыдущую редакцию](#)*

12. В случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателей, расположенных в субъектах Российской Федерации, указанных в [пункте 3](#) Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. N 757 "О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 г. N 756" (далее - Указ), в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением) действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения).

Перечень работодателей, отнесенных к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждениям, государственным или муниципальным унитарным предприятиям, приостановивших деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, указанных в [пункте 3](#) Указа, в связи с осуществлением недружественных действий иностранным государством в отношении Российской Федерации, а также работодателей, работники которых были эвакуированы (временно отселены) (далее - перечень), и период приостановления деятельности таких работодателей определяются исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в [пункте 3](#) Указа. Перечень и информация о периоде приостановления деятельности направляются указанным исполнительным органом субъекта Российской Федерации в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в течение 3 рабочих дней со дня включения в перечень таких работодателей.

Порядок и состав передаваемых сведений устанавливаются соглашением между высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации и территориальным органом Фонда

пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Иные работодатели, приостановившие деятельность на территории указанных субъектов, передают сведения о приостановлении деятельности в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации самостоятельно в течение 3 рабочих дней со дня принятия такого решения.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период эвакуации (временного отселения) работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего эвакуированного (временно отселенного) работника.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник организации, включенной в перечень, либо работник иного работодателя, приостановившего деятельность или объявившего простой на территории субъекта Российской Федерации, указанного в [пункте 3](#) Указа, либо эвакуированный (временно отселенный) работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем такого работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе), а также размещения в средствах массовой информации высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в [пункте 3](#) Указа, информации о завершении эвакуации (временного отселения), работодатель на основании [пункта 7 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с таким работником. При этом работодатель обязан направить в администрации городов и (или) районов по месту, в котором работодателем была приостановлена деятельность или был объявлен простой, информацию о возобновлении своей деятельности для размещения этой информации на официальных сайтах администраций указанных городов и (или) районов, а также в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

На время приостановления деятельности работодателя, объявления простоя и (или) эвакуации (временного отселения), а также в случае, когда работники вынужденно покинули территории субъектов Российской Федерации, указанных в [пункте 3](#) Указа, и прибыли на другие территории этих или иных субъектов Российской Федерации в экстренном массовом порядке, работники вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку. К указанным работникам также могут применяться положения [пунктов 7 - 9](#) настоящего документа.

Информация об изменениях: Особенности дополнены пунктом 13 с 30 декабря 2023 г. - [Постановление](#) Правительства России от 29 декабря 2023 г. N 2390

13. К работодателям, включенным в перечень, а также к иным работодателям, приостановившим деятельность на территории субъектов Российской Федерации, указанных в [пункте 3](#) Указа, финансовые санкции, предусмотренные [статьей 17](#) Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", штрафы, предусмотренные [статьей 26³⁰](#) Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации не применяются (не взыскиваются), материалы о привлечении должностных лиц указанных работодателей к ответственности, предусмотренной [статьей 15.33.2](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в суд, а также в Федеральную службу по труду и занятости не направляются.

*Информация об изменениях: Пункт 14 изменен с 7 октября 2024 г. - [Постановление](#) Правительства России от 3 октября 2024 г. N 1329
[См. предыдущую редакцию](#)*

14. В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, включенным в перечень, а также с иным работодателем, приостановившим деятельность или объявившим простой на территории субъекта Российской Федерации

Федерации, указанного в [пункте 3](#) Указа, такой работник вправе обратиться в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по месту нахождения работника для прекращения с ним трудовых отношений и внесения соответствующей информации в сведения о трудовой деятельности. Датой прекращения трудовых отношений признается дата обращения работника в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Прекращение трудового договора осуществляется на основании [пункта 7 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации уведомляет в личном кабинете работодателя, включенного в перечень, а также иного работодателя, приостановившего деятельность на территории субъекта Российской Федерации, указанного в [пункте 3](#) Указа, о прекращении работником трудовых отношений с указанным работодателем в соответствии с настоящим пунктом.