

05.12.2022

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Открыта регистрация на бесплатный вебинар об изменениях трудового законодательства в 2023 году

21 декабря 2022 года в 09:30 мск состоится вебинар на тему **«Обзор основных изменений в трудовом законодательстве в 2023 году: кадровые аспекты»**.

Законодательство РФ меняется постоянно, и сфера трудовых отношений не исключение. Как правило, в декабре-январе для специалистов кадровых служб особенно актуальна тема изменений в трудовом законодательстве, поскольку особо важные нововведения нередко приходятся на начало будущего года.

Посетите вебинар и узнаете:

- как быть в курсе нововведений (изменений) в сфере трудового законодательства;
- как вовремя подготовить необходимые документы и привести их в соответствие с законодательством;
- как провести необходимые процедуры с учетом всех нововведений и изменений;
- как выстроить свою работу по новым требованиям;
- как избежать нарушений норм трудового законодательства РФ;

- как сэкономить время на поиске информации по изменениям.

План вебинара:

1. Важные изменения 2022 года:

- Мобилизация: кадровые аспекты;
- Передача сведений работодателем на портал «Работа в России»;
- Квота для приема на работу инвалидов;
- Персональные данные;
- Отмена ведения личной карточки;
- Иные важные изменения трудового законодательства в 2022 году.

2. Важные изменения 2023 года:

- Работа и отдых в 2023 году;
- МРОТ;
- Новая форма о трудовой деятельности (объединение ПФР и ФСС);
- ЭКД и платформа «Работа в России»: кадровые аспекты;
- Трудовые книжки образца 2023;
- Проверки ГИТ;
- Судимость водителей;
- Иные важные изменения трудового законодательства в 2023 году.

Задайте заранее вопрос по теме вебинара в форме на странице [регистрации](#).

Ответ на ваш вопрос будет озвучен в ходе вебинара.

Вопросы принимаются до 16.12.2022.

В день вебинара вопросы эксперту можно будет задать непосредственно в чате.

Лектор: Майорова Кристина Алексеевна, ведущий эксперт в сфере трудового законодательства системы [«Помощник кадровика: Эксперт»](#).



РЕГИСТРАЦИЯ →

А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам всегда важно быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в ноябре-декабре, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят новые федеральные законы, постановления Правительства РФ, а также большое количество профстандартов и разъясняющих писем, в том числе по последним нововведениям.



[Список новых документов](#)

Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?



ПОПРОБОВАТЬ БЕСПЛАТНО

Госорган дает разъяснение

Минтруд о прекращении срочного трудового договора, заключенного на время отсутствия основного работника

Минтруд России в [Письме от 10.10.2022 № 14-6/ООГ-6398](#) дал комментарий о порядке расторжения срочного трудового договора.

На время отсутствия основного работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность), работодатель может заключить с другим работником срочный трудовой договор ([ст. 58](#), [ст. 59 Трудового кодекса РФ](#)).

При заключении с работником срочного трудового договора для замены временно отсутствующего работника в тексте трудового договора обязательно указываются причина (обстоятельства) заключения именно срочного трудового договора и срок его окончания (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Срок окончания срочного трудового договора может быть указан (ст. 79 Трудового кодекса РФ):

- обстоятельством, при наступлении которого сотрудника можно уволить по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (например, «день, предшествующий дню выхода основного работника Ивановой И. И. на работу»),

либо

- конкретной датой, при наступлении которой сотрудника можно уволить по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (например, 06.12.2022).

По общему правилу срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 Трудового кодекса РФ).

Именно в момент окончания срока срочного трудового договора у работодателя возникает право (не обязанность) уволить работника.

Таким образом, если в срочном трудовом договоре было оговорено, что он заключен на определенный срок с указанием конкретной даты, то он подлежит расторжению с истечением срока его действия в указанную дату.

Например, в тексте трудового договора может быть указано: *«Трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника Ивановой И. И., за которым сохраняется место работы. Срок окончания трудового договора — 06.12.2022».*

В этом случае расторгнуть трудовой договор с временным сотрудником по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ ранее 06.12.2022 невозможно, даже если основной работник Иванова И. И. выйдет на работу ранее 06.12.2022.

Если же в срочном трудовом договоре было оговорено, что он заключен на время нахождения основного работника, например, в отпуске по уходу за ребенком, он подлежит расторжению в последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника на работу.

Например, в тексте трудового договора может быть указано: *«Трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника Ивановой И. И., за которым сохраняется место работы. Срок окончания трудового договора — день, предшествующий дню выхода основного работника Ивановой И. И. на работу».*

В данном случае сроком окончания трудового договора, днем увольнения временного работника будет последний рабочий день накануне первого рабочего дня основного работника после отпуска по уходу за ребенком.

Минтруд также напомнил, что истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, поэтому при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан принимать специальные дополнительные гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ для отдельных случаев увольнения по инициативе работодателя.

В частности, работник может быть уволен в связи с истечением срока трудового договора в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки:

- «Увольнение работника в связи с истечением срока действия трудового договора».
- «Алгоритм увольнения в связи с истечением срока трудового договора».
- «Решение сложных ситуаций при прекращении срочного трудового договора».

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Еще больше новостей и материалов
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
— в группе «Помощник кадровика: Эксперт» в социальной сети «ВКонтакте»**

© АО «Кодекс», 2022

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных