

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/356988>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

Введение 5

1. Особенности временного перевода на другую работу 7

1.1. Переход к временному работодателю 7

1.2. Отчет в пенсионный фонд 10

1.3. Страховые случаи в период временного перевода 12

2. Временный перевод на дистанционную работу 16

2.1. Удаленная (дистанционная) работа 16

2.2. Особенности регулирования временного перевода работника на дистанционную работу 18

Заключение 22

Список литературы 24

По разным причинам учреждение может приостановить свою работу на относительно долгий период. Такой простой негативен для обеих сторон – работник получает только часть заработной платы или должностного оклада, работодатель несет расходы на ее выплату, не имея дохода. В этом случае на основании Постановления № 511 может быть принято решение, которое поможет сторонам смягчить влияние простоя – временное трудоустройство у другого работодателя.

На срок действия срочного трудового договора у другого работодателя действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, в связи с чем трудовая книжка хранится по основному месту работы. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается (п. 2, 3 Постановления № 511).

Таким образом, после окончания или расторжения срочного трудового договора работник сможет вернуться на прежнее место. Приостановка работы оформляется соответствующим приказом работодателя.

Согласно пункту 2 статьи 25 Закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в центр занятости населения (ЦЗН) в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Необходимость уведомления ЦЗН о приостановке работы не зависит от количества работников, приостановивших работу.

Информацию о работниках, приостановивших работу, в ЦЗН передает работодатель. Формы для ведения сведений по высвобождаемым работникам предприятий (организаций) рекомендованы приказом Минтруда России от 22 марта 2022 г. № 157 (письмо Минтруда России от 28 апреля 2022 г. № 14-6/ ООГ-2853). Если ЦЗН располагает данными о вакансиях соответствующего профиля, он направляет работнику на бланке предложение о временном переводе.

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 основного работодателя.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя. Если работник получил отказ на предложенную вакансию, трудовой договор по основному месту работы продолжает действовать в полном объеме.

В период работы у временного работодателя по срочному договору сотрудник сохраняет все права и гарантии, предусмотренные законодательством, в том числе и на отпуск.

Надо ли учитывать период приостановки трудового договора для расчета основного и дополнительного отпусков и льготного пенсионного обеспечения?

Период, на который приостанавливается действие первоначально заключенного трудового договора, засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

В каком порядке определяется средний заработок у первоначального работодателя на период действия

срочного трудового договора с другим работодателем? Будет ли включаться период приостановки в расчет среднего заработка работника? В целях исчисления ежегодного оплачиваемого отпуска, служебной командировки, выплаты компенсации и в других случаях, предусмотренных законодательством, средний заработок рассчитывается в общем порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса и постановлением Правительства России от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее – Порядок № 922). Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 Порядка № 922, при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством .

С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год (п. 6 Постановления № 511) .

1.2. Отчет в пенсионный фонд

Форма отчета «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)» и порядок ее заполнения утверждены постановлением правления Пенсионного фонда России от 25 декабря 2019 г. № 730п (далее – Постановление № 730п).

Форма СЗВ-ТД заполняется и представляется страхователями в отделение пенсионного фонда на всех зарегистрированных лиц (в том числе работающих по совместительству и на дистанционной основе), с которыми заключены или прекращены трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом , а также в отношении которых произведены другие кадровые изменения (в том числе перевод, установление второй и последующей профессии или иной квалификации, отмена ранее произведенных мероприятий и другие), а также в случае подачи заявления зарегистрированным лицом.

Данные в СЗВ-ТД вносятся на основании приказов (распоряжений) и других документов кадрового учета страхователя.

В соответствии с пунктом 2.2 статьи 11 Закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» страхователь (работодатель) обязан ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в органы Пенсионного фонда России (ПФР) установленные сведения о каждом работающем у него застрахованном лице.

Форма таких сведений и порядок их заполнения утверждены постановлением правления ПФР от 15 апреля 2021 г. № 103п. Должен ли работодатель, с которым будет заключен срочный трудовой договор, подавать при приеме, увольнении работника отчет по форме СЗВ-ТД при продлении срочного трудового договора? На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает с работником срочный трудовой договор.

В то же время действие первоначально заключенного договора приостанавливается, но течение его срока действия не прерывается. У работодателя, который заключил с работником срочный трудовой договор, возникает обязанность по представлению в органы ПФР сведений СЗВ-ТД в отношении данного работника . Должен ли работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, подавать отчет по форме СЗВ-ТД о временном переводе работника (заключении срочного трудового договора с другим работодателем) и о продлении временного перевода работника? Сведения о приостановлении трудового договора в сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица по форме СЗВ-ТД не включаются.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ / Консультант Плюс. Надежная правовая поддержка // Consultant.ru. – Электронный ресурс. URL: <http://www.consultant.ru>
2. Пивоварова, Е. С. Дистанционная, надомная работа и работа по договорам гражданско-правового характера – отличительные признаки / Е.С. Пивоварова // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: экономика и управление. – 2019 – №1 (41) – С. 82– 89. – Текст: электронный. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37356119>
3. Романенко Л.П. Замещение сотрудника на время отпуска // Бухгалтерский учет. 2021. № 6. С. 108-112.
4. Стрыгина М.А. Особенности перевода работника на другую работу // В сборнике: Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов международного научно-практического семинара (шестнадцатое ежегодное заседание). 2019. С. 27-30.

5. Белозерова Е.О. Особенности правового положения медицинских работников, оказывающих помощь лицам с коронавирусной инфекцией // В сборнике: За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения. Материалы Шестой Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. Екатеринбург, 2021. С. 206-208.
6. Кучина Ю.А. Перевод на временную работу при сокращении численности или штата работников: практические проблемы // Кадровик. 2022. № 1. С. 13-18.
7. Лукьянов Д.А. Правовое регулирование переводов иностранных работников в России // Полиматис. 2018. № 10. С. 69-72.
8. Передерин С.В. Правовые процедуры, регламентирующие изменение трудового договора: учебное пособие / Воронеж, 2018.
9. Сагандыков М.С. Защита трудовых прав граждан в условиях чрезвычайных обстоятельств // Проблемы права. 2016. № 4 (58). С. 52-55.
10. Завгородний А.В., Рымкевич О. Проблемы временного перевода работника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ): практический аспект // Ежегодник трудового права. 2022. № 12. С. 222-231.
11. Сагандыков М.С. Конституционные основы защиты прав граждан в условиях чрезвычайных ситуаций: трудовая правовая проблема // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2017. Т. 17. № 3. С. 44-48.
12. Дедюева М.В., Соловьёва Д.А. Проблемные вопросы предложения другой работы при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников // Вестник Костромского государственного университета. 2019. Т. 25. № 2. С. 260-263.
13. Сагандыков М.С. Некоторые аспекты содержания конституционного принципа запрета принудительного труда // Проблемы права. 2014. № 5 (48). С. 64-67.
14. Государственная поддержка занятости и безработных в условиях пандемии коронавируса / Аверин А.Н., Понедельков А.В., Стельмах С.А., Тихонов К.М. // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 11-1. С. 12-16.
15. Глухов А.В. Проблемы правового регулирования труда дистанционных работников // Российское правосудие. 2022. № 6. С. 70-77.
16. Учет несчастных случаев / Севастьянов Б.В., Будина Т.Г., Пироговская У.В., Соловьев Е.С. // В сборнике: Техносферная безопасность в XXI веке. Научные труды XII Всероссийской научно-практической конференции магистрантов, аспирантов и молодых ученых. 2022. С. 417-419.
17. Орфаниди Н.И., Сидоренко Ю. Удаленная работа как новая действительность // В сборнике: Современное состояние и перспективы развития современной науки и образования. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2021. С. 345-349.
18. Харитонов М.М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52-75.
19. Беляев Ю.Р. Что выгоднее для аптеки: внутреннее совместительство, совмещение или временный перевод? // Новая аптека. 2012. № 3-2. С. 99-101.
20. Мазурова Т.А. Вопросы применения временного перевода с согласия работника к другому нанимателю по законодательству республики Беларусь // В сборнике: Право в современном белорусском обществе. Сборник научных трудов. Редколлегия: Н.А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. Минск, 2022. С. 640-647.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/356988>