

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 ноября 2024 г. № 16-3/ООГ-2080

Вопрос: Согласно п. 3 Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2024 годах, утв. постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 (далее - Особенности), временный перевод работников на работу к другому работодателю осуществляется, в частности, в случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о «приостановке производства (работы)». Согласно части третьей ст. 72.2 ТК РФ временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера является простоем (часть третья ст. 72.2 ТК РФ). До принятия постановления Правительства РФ от 03.10.2024 № 1329 (о внесении изменений в Постановление № 511) мы полагали, что в центр занятости населения сведения от работодателя о приостановке производства (на основании которого осуществляется временный перевод работников на работу к другому работодателю) представляются по форме отчета о введении режима простоя, утвержденной приказом Минтруда России от 16.04.2024 № 195н.

После принятия постановления № 1329 в Особенности встречаются следующие понятия: объявление простоя, приостановление деятельности (пункты 12-14 Особенности) и приостановка производства (работы) (пункты 3-3.1 Особенности). Объявление простоя и приостановление деятельности в пунктах 12-14 Особенности перечисляются через запятую, а также соединяются союзом «или». Можно предположить, что имеются в виду разные события. В связи с этим вопрос: как именно (по какой форме и в какой срок) сообщать работодателю в центр занятости о приостановке производства в соответствии с п. 3 Особенности? Допустимо ли представлять отчет о введении простоя?

Ответ: Департамент занятости и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу размещения информации о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, простое на Единой цифровой платформы «Работа в России» и сообщает.

В соответствии с пунктом 5 статьи 53 Федерального Закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ в обязанности работодателя входит информирование государственной службы занятости о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое, о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, о применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) работодатель обязан проинформировать государственную

службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Информация подается по форме № 3 утвержденной приказом Минтруда России от 16.04.2024 года № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости».

Директор Департамента
занятости населения и
трудовой миграции

М.В. Кирсанов