

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 ноября 2024 г. N 14-6/ООГ-6952

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 N 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 простым (часть третья ст. 72.2 ТК РФ). До принятия постановления Правительства РФ от 03.10.2024 N 1329 (о внесении изменений в Постановление N 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 N 195н.

После принятия постановления N 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 оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел в пределах компетенции Ваше обращение (от 1 ноября 2024 г. N ОГ-49051) по вопросу применения постановления Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2024 годах" (далее - Особенности) и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Пунктами 2-5 Особенности урегулированы вопросы временного перевода работников к другому работодателю.

Так, в соответствии с пунктом 2 Особенности 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.

Положения пунктов 12 - 14 Особенности применяются 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).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2024 г. N 1329 (далее - Постановление N 1329) в пункты 12 и 14 Особенности внесены изменения, в соответствии с которыми на время объявления простоя, 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, они вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку.

Таким образом, внесенные Постановлением N 1329 изменения в Особенности не изменяют механизмы и процедуры временного перевода работника к другому работодателю, предусмотренные пунктами 2-5 Особенности.

Заместитель Директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства

А.В. Фролова