



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Высшие исполнительные
органы субъектов
Российской Федерации
(по списку)

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

16.10.2024 № 14-6/10/В-17306

На № _____ от _____

Минтруд России направляет для доведения до центров занятости населения и использования в работе «Разъяснения о порядке действий работодателей и работников в связи с принятием постановления Правительства Российской Федерации от 3 октября 2024 г. № 1329 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511», регламентирующего вопросы трудоустройства работника к другому работодателю на полную ставку на период простоя вследствие недружественных действий иностранных государств».

Приложение: на 4 л. в 1 экз.

Д.Н. Платыгин



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00A5FC94DAEBAFE53C191E6C8F76A5E364
Владелец **Платыгин Дмитрий Николаевич**
Действителен с 29.02.2024 по 24.05.2025

Исп.: Эдуард Аветикович Акопян,
Тел.: 8(495)587-88-89 (доб. 14-26)
Akopian_EA@mintrud.gov.ru

Разъяснения
о порядке действий работодателей и работников в связи
с принятием постановления Правительства Российской Федерации
от 3 октября 2024 г. № 1329 «О внесении изменений в постановление
Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511»,
регламентирующего вопросы трудоустройства работника к другому
работодателю на полную ставку на период простоя вследствие
недружественных действий иностранных государств.

С 7 октября 2024 года вступили в силу изменения в Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022-2024 годах, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511 (далее – Особенности).

В соответствии с частью третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) простой - это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

При этом конкретные причины простоя ни ТК РФ, ни иными нормативными правовыми актами не установлены.

В этой связи применение понятия «простой» возможно в случае наличия обстоятельств, которые не позволяют работодателю обеспечить работу организации или ее структурного подразделения.

Работодатель обязан оформить простой документально, то есть локальным нормативным актом (приказом) работодателя, а также отразить его в таблице учета рабочего времени (часть четвертая статьи 91 ТК РФ). Кроме того, локальный нормативный акт должен содержать причины, продолжительность простоя и порядок его оплаты.

В случае принятия работодателем решения о введении простоя, в том числе вследствие недружественных действий иностранных государств, работодатель в течение трех рабочих дней после принятия такого решения информирует соответствующие органы службы занятости (пункт 3 части первой статьи 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации (далее – Закон № 565-ФЗ).

При этом свою обязанность работодатель реализует посредством размещения указанной информации на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация

в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации (часть вторая статьи 53 Закона № 565-ФЗ).

При этом информация о введении простоя предоставляется работодателями в государственную службу занятости по формам, утвержденным приказом Минтруда России от 16 апреля 2024 г. № 195н и содержит в том числе:

- сведения о полном наименовании организации;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя;
- место осуществления трудовой деятельности работниками, находящимися в простое;
- предполагаемые даты начала и окончания простоя.

Рекомендуемые работодателю действия по взаимодействию с органами службы занятости при трудоустройстве на полную ставку работника иного работодателя, объявившего простой на территории отдельных субъектов Российской Федерации

Согласно изменениям, внесенным в Особенности, работодатель имеет право трудоустроить на полную ставку работника иного работодателя, объявившего простой на территории отдельных субъектов Российской Федерации, а именно на территориях Республики Крым, Краснодарского края, Белгородской, Брянской, Воронежской, Курской, Ростовской областей и г. Севастополя (далее – отдельные субъекты Российской Федерации).

Работодателю, заинтересованному в приеме на работу вышеуказанного работника, рекомендуется обратиться любым доступным способом в органы службы занятости по месту осуществления трудовой деятельности работника, находящегося в простое, в целях подтверждения информации об объявлении организацией или индивидуальным предпринимателем простоя.

Органам службы занятости рекомендуется проинформировать указанного работодателя об объявлении (об отсутствии объявления) организацией или индивидуальным предпринимателем простоя, в том числе с указанием необходимых сведений, подтверждающих простой (сведения о полном наименовании организации; фамилия, имя отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя); место осуществления трудовой деятельности работником, находящимся в простое; предполагаемые даты начала и окончания простоя).

Процедура взаимодействия работника с органами службы занятости при временном трудоустройстве на полную ставку к иному работодателю в случае объявления простоя на территории отдельных субъектов Российской Федерации

Работник, заинтересованный во временном трудоустройстве (на время объявления простоя) на полную ставку к иному работодателю, вправе обратиться в орган службы занятости по месту своего фактического нахождения в целях постановки его на регистрационный учет и предоставления ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы для последующего трудоустройства.

Взаимодействие работника с органами службы занятости осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 2 ноября 2021 г. № 1909, которым утверждены в том числе Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы.

Рекомендуемые работодателю действия по осуществлению трудоустройства на полную ставку работника иного работодателя, объявившего простой на территории отдельных субъектов Российской Федерации

Работодателю рекомендуется принимать на работу на полную ставку работника иного работодателя, объявившего простой на территории отдельных субъектов РФ, после получения от органа службы занятости подтверждения об объявлении организацией или индивидуальным предпринимателем простоя на территории отдельных субъектов Российской Федерации вследствие недружественных действий иностранных государств.

Работодателем заключается срочный трудовой договор с работником иного работодателя, объявившего простой на территории отдельных субъектов Российской Федерации, на условиях нормальной продолжительности рабочего времени (полная ставка).

Срочный трудовой договор заключается на период объявленного основным работодателем простоя.

При этом работодатель вправе заключить с такими работниками срочные трудовые договоры с учетом положений, предусмотренных пунктами 7-9 Особенности. Так, работодатель вправе не требовать от вышеуказанных работников предъявления документов, подтверждающих необходимое образование и (или) квалификацию с последующим подтверждением квалификации.

Перечни профессий, должностей, специальностей, по которым возможно заключение трудового договора в рамках реализации пунктов 7-9 Особенности, утверждены приказом Минтруда России от 21 декабря 2022 г. № 804н (далее – Перечни). С ними можно ознакомиться на официальном сайте правовой информации по адресу <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301300026>, на сайте Минтруда России по адресу <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2572>, на сайте Работа в России по адресу <https://trudvsem.ru/information-pages/forced-arrivals>.

В целях применения данных возможностей письмом Минтруда России от 6 июня 2023 г. № 14-3/10/В-8577 в Роструд и в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения, была направлена информация по применению положений Особенности в целях содействия в трудоустройстве. Данную информацию можно применять в настоящее время.

Процедура возобновления трудовой деятельности работника у работодателя, объявившего простой на территории отдельных субъектов Российской Федерации

Работодатель, объявивший простой на территории отдельных субъектов РФ, обязан направить информацию о возобновлении своей деятельности в администрации городов и (или) районов по месту, в котором им был объявлен простой, а также в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Кроме того, после окончания простоя работодатель обязан проинформировать своих работников, в том числе через средства массовой информации о возобновлении своей деятельности (или необходимости приступить к работе).

В случае если работник работодателя, объявившего простоя, не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе), работодатель вправе прекратить трудовой договор с таким работником на основании пункта 7 части первой статьи 83 ТК РФ.