

27.05.2024

# Помощник кадровика



**Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб**

---

## Проект поправок в ТК РФ: временный перевод к другому работодателю по направлению службы занятости

На рассмотрение в Госдуму РФ внесен [законопроект № 625769-8](#), предусматривающий внесение изменений в [Трудовой кодекс РФ](#).

### В чем суть законопроекта?

Предложено закрепить положения о временном переводе на другую работу по направлению службы занятости в следующих случаях:

— если работодатель оповестит центр занятости населения (ЦЗН) о том, что у него есть потребность во временном переводе работников от другого работодателя: предприятия смогут при необходимости осуществлять перевод работников к другому работодателю, что позволит обеспечить бесперебойную работу;

— если работодатель оповестит ЦЗН о приостановке производства (работы): работники могут быть трудоустроены на другое предприятие на период приостановки.

Во всех случаях перевод будет возможен только с письменного согласия самого работника.

На период временного перевода с временным работником будет заключаться срочный трудовой договор, а действие первоначально заключенного трудового договора будет приостанавливаться.

Напомним, что подобный механизм обеспечения занятости уже существует — [Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511](#) установлен временный порядок перевода работников к другому работодателю, который действует до 1 января 2025 года.

Принятие законопроекта позволит закрепить этот механизм в [Трудовом кодексе РФ](#) на постоянной основе.

А знаете ли вы?

## Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

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

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в мае 2024 года, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят федеральные законы, приказы министерств и ведомств, новые профстандарты и отраслевые соглашения.



[Список новых документов](#)

## Госорган дает разъяснение

### **Минтруд — об изменении трудового договора с мобилизованным работником**

Минтруд в [Письме от 25.03.2024 № 14-6/ООГ-1628](#) указал на то, что изменение условий трудового договора мобилизованного работника возможно не ранее дня его выхода на работу.

В обращении описана ситуация: в организации числится мобилизованный работник, трудовой договор с которым приостановлен. В ближайшее время планируется реорганизация в форме присоединения к другому юридическому лицу.

Такая реорганизация влечет за собой изменение сведений и условий трудового договора в части наименования работодателя и места работы (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Минтруд обратил внимание на следующие нормы закона (ст. 351.7 Трудового кодекса РФ):

— в период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

— в период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность);

— Трудовой кодекс РФ не устанавливает возможности работодателя осуществлять изменение трудового договора с мобилизованным работником (в том числе в порядке, установленном ст. 75 Трудового кодекса РФ) в период приостановления его действия;

— действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

Таким образом, оформление изменений условий трудового договора мобилизованного работника (в том числе в связи с реорганизацией в форме присоединения) работодатель будет вправе произвести не ранее дня его выхода на работу.

При этом следует обратить внимание, что работодатель должен уведомить работника о реорганизации. В отношении мобилизованного работника сделать это можно только после возобновления действия трудового договора.

Форма и сроки уведомления работника о реорганизации работодателя трудовым законодательством не установлены, поэтому работодатель вправе установить срок уведомления любой продолжительности (Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июнь 2020 года).

Только после истечения срока уведомления работодатель может начать процедуру изменения условий трудового договора.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справочные материалы:

— «Реорганизация организации. Кадровые вопросы»;

— «Алгоритм действий в отношении работника при изменении структуры организации».

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



**Новости и материалы  
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству —  
в телеграм-канале и в группе «ВКонтакте»**

© АО «Кодекс», 2024

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Политика конфиденциальности персональных данных*