ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 25 декабря 2025 г. N 2131

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

В соответствии с частью третьей статьи 252 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2026 г. и действует до 1 января 2027 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации
М.МИШУСТИН

Утверждены
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 25 декабря 2025 г. N 2131

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. 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.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

3. Временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в следующих случаях:

а) поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя;

б) поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

4. В случае поступления запроса, указанного в подпункте "а" пункта 3 настоящего документа, центр занятости населения в течение 2 рабочих дней направляет работодателю, имеющему возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к работодателю, заявившему потребность во временном переводе работников. Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к работодателю, заявившему такую потребность. В случае согласия работодатель, имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа.

В случае поступления сведений, указанных в подпункте "б" пункта 3 настоящего документа, центр занятости населения в течение 3 рабочих дней направляет представившему сведения о приостановке производства (работы) работодателю запрос в целях подтверждения возможности временного перевода работников к другому работодателю. Работодатель, которому центр занятости населения направил указанный запрос, в течение 3 рабочих дней направляет в центр занятости населения отказ или согласие на временный перевод работников к другому работодателю. В случае согласия работодатель, приостановивший производство (работу) и имеющий возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, представляет в центр занятости населения сведения о работниках, согласившихся с возможностью такого перевода.

Центр занятости населения в течение 3 рабочих дней после получения согласия на временный перевод работников от работодателя, приостановившего производство (работу) и имеющего возможность временно перевести своих работников к другому работодателю, направляет работнику предложение, предусмотренное пунктом 2 настоящего документа.

В случае согласия работника с поступившим предложением, предусмотренным пунктом 2 настоящего документа, он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 1 января 2027 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально был заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

5. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

6. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

7. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

8. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

9. В случае если работник, принятый на работу в соответствии с подпунктом "а" пункта 8 настоящего документа, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья).

10. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации на основе предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и советов по профессиональным квалификациям утверждает и актуализирует перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", и перечень профессий, должностей, специальностей, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора

без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заключение трудового договора с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 8 настоящего документа, осуществляется в соответствии с указанными в абзаце первом настоящего пункта перечнями.

11. Выдача лицам, указанным в пункте 8 настоящего документа, успешно прошедшим независимую оценку квалификации, свидетельств о квалификации осуществляется в срок, не превышающий 8 рабочих дней со дня прохождения профессионального экзамена.

12. Для работников федеральных центров медицины катастроф федерального государственного бюджетного учреждения "Национальный медико-хирургический Центр имени Н.И. Пирогова" Министерства здравоохранения Российской Федерации, заключивших с одним из указанных федеральных центров трудовой договор о работе по совместительству (внешнее совместительство) и направляемых этим федеральным центром в служебные командировки в составе выездных бригад и полевых многопрофильных госпиталей в целях организации и реализации мероприятий по оказанию медицинской помощи и проведению медицинских экспертиз (за исключением медико-социальной экспертизы и военно-врачебной экспертизы), в том числе выполнения работ (оказания услуг) по обеспечению жизнедеятельности населения Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и иных субъектов Российской Федерации, Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2025 г. N 501 "Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки", применяется с учетом того, что для указанных работников возмещаются расходы по проезду от места, отличного от места расположения федерального центра, который направил работника в служебную командировку, к месту служебной командировки и обратно.

13. В случае невозможности исполнения работником трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателя, расположенного в субъекте Российской Федерации, указанном 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).

Перечень работодателей, отнесенных к государственным органам, органам местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждениям, государственным или муниципальным унитарным предприятиям, приостановивших деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, указанных в пункте 3 Указа, в связи с осуществлением недружественных действий иностранным государством в отношении Российской Федерации, а также работодателей, работники которых были эвакуированы (временно отселены) (далее - перечень работодателей), и период приостановления деятельности таких работодателей определяются исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа. Перечень работодателей и информация о периоде приостановления деятельности направляются указанным исполнительным органом субъекта Российской Федерации в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования

Российской Федерации в течение 3 рабочих дней со дня включения таких работодателей в перечень работодателей.

Порядок и состав передаваемых сведений устанавливаются соглашением между высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации и территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Иные работодатели, приостановившие деятельность на территории субъектов, указанных в пункте 3 Указа, передают сведения о приостановлении деятельности в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации самостоятельно в течение 3 рабочих дней со дня принятия такого решения.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим пунктом.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период эвакуации (временного отселения) работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего эвакуированного (временно отселенного) работника.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае если работник организации, включенной в перечень работодателей, либо работник иного работодателя, приостановившего деятельность или объявившего простой на территории субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, либо эвакуированный (временно отселенный) работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем такого работника (в том числе через средства массовой информации) о возобновлении деятельности (или необходимости приступить к работе), а также размещения в средствах массовой информации высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, информации о завершении эвакуации (временного отселения), работодатель на основании пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с таким работником. При этом работодатель обязан направить в администрации городов и (или) районов по месту, в котором работодателем была приостановлена деятельность или был объявлен простой, информацию о возобновлении своей деятельности для размещения этой информации на официальных сайтах администраций указанных городов и (или) районов, а также в территориальные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

На время приостановления деятельности работодателя, объявления простоя и (или) эвакуации (временного отселения), 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, работники вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку. К указанным работникам также могут применяться положения пунктов 8 - 11 настоящего документа.

14. К работодателям, включенным в перечень работодателей, а также к иным работодателям, приостановившим деятельность на территориях субъектов Российской Федерации, указанных в пункте 3 Указа, финансовые санкции, предусмотренные статьей 17 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования", штрафы, предусмотренные статьей 26.30 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", территориальными органами Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации не применяются (не взыскиваются), материалы о привлечении должностных лиц указанных работодателей к ответственности, предусмотренной статьей 15.33.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в суд, а также в Федеральную службу по труду и занятости не направляются.

15. В случае невозможности эвакуированным (временно отселенным) работником прекратить трудовые отношения с работодателем, включенным в перечень работодателей, или с иным работодателем, приостановившим деятельность или объявившим простой на территории субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, такой работник вправе обратиться в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по месту нахождения работника для прекращения с ним трудовых отношений и внесения соответствующей информации в сведения о трудовой деятельности. Датой прекращения трудовых отношений признается дата обращения работника в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Прекращение трудового договора осуществляется на основании пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации уведомляет работодателя, включенного в перечень работодателей, а также иного работодателя, приостановившего деятельность или объявившего простой на территории субъекта Российской Федерации, указанного в пункте 3 Указа, о прекращении работниками трудовых отношений с указанными работодателями в соответствии с настоящим пунктом.