

## **Трудовые права граждан при принятии решения об оформлении простоя.**

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Работник обязан сообщить работодателю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным выполнение трудовой функции (ч. 4 ст. 157 ТК РФ).

Если работа приостановлена по инициативе работодателя, об этом необходимо известить работника, кроме этого, работодатель обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором (ст.ст. 22, 56 ТК РФ).

Период простоя не относится ко времени отдыха, поэтому работники обязаны находиться на рабочих местах. Однако работодатель может разрешить своим работникам не выходить на работу на время простоя, о чем издаются соответствующие приказ или распоряжение.

На время простоя работник может быть временно переведен на другую работу у того работодателя, с которым заключен трудовой договор. При этом временный перевод осуществляется на срок до одного года с письменного соглашения работника, а работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья (ч.1 ст. 72.2 и ч.4 ст. 72.1 ТК РФ).

Работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами: катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или другими исключительными обстоятельствами, при которых под угрозу ставятся жизнь или нормальные жизненные условия населения. Вместе с тем перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч.3 ст. 72.2 ТК РФ).

Отказ сотрудника выполнять работу, на которую он был временно переведен из-за простоя, возникшего вследствие чрезвычайных обстоятельств, признается нарушением трудовой дисциплины.

В случае приостановки деятельности руководитель организации издает приказ или распоряжение о дате начала и продолжительности вынужденного простоя. В данном локальном акте должен быть также отражен порядок оплаты периода простоя, а при необходимости - наличие или отсутствие обязанности работников находиться на рабочих местах.

Также при наступлении простоя работодатель обязан: установить причину простоя и сторону, виновную в его наступлении (работник, работодатель, третьи лица, обстоятельства, независимые от работника, работодателя, третьих лиц); оплатить время простоя по правилам ст. 157 ТК РФ.

Время простоя по вине работника ему не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ). В остальных случаях время простоя подлежит оплате.

За простой, возникший по вине работодателя, последний обязан выплатить работнику не менее 2/3 его среднего заработка (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

Простой по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя (ч.2 ст. 157 ТК РФ).

ТК РФ на время простоя не предусмотрена возможность предоставлять по инициативе работодателя вынужденные отпуска без сохранения за работником заработной платы. Согласно ст. 128 ТК РФ отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лишь по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления самого работника.

В случае выявления нарушения требований трудового законодательства предусмотрена административная ответственность, предусмотренная ст. 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Прокуратура Сармановского района  
08.04.2022