**Гарантии трудовых прав граждан**

**при принятии решения об оформлении простоя**

В соответствии с частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

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 (статьи 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 (часть 1 статьи 72.2 и часть 4 статьи 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 иди 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 (часть 3 статьи 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.

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

ТК РФ на время простоя не предусмотрена возможность предоставлять по инициативе работодателя вынужденные отпуска без сохранения за работником заработной платы. Согласно статьи 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 (статья 5.27 КоАП РФ – нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

 Прокуратура Атнинского района

 Республики Татарстан

11.04.2022