**Рекомендации по обеспечению прав работников с учетом оперативной обстановки, складывающейся на территориях Курской и Белгородской областей**

С учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иных нормативных правовых актов в сфере труда осуществляются следующие мероприятия.

1. В случае невозможности осуществления трудовой деятельности в местах расположения предприятий, учреждений, **целесообразно с учетом возможностей и специфики деятельности осуществлять перевод работников:**

**на дистанционный режим работы (статья 312.9. ТК РФ);**

**на работу в другую местность у того же работодателя (статьи 72.1, 72.2. ТК РФ);**

**по письменной просьбе работника или с его письменного согласия на постоянную работу к другому работодателю.** При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (часть 2 статьи 72.1. ТК РФ). Также возможно предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, как в соответствии с графиком отпусков, так и на основании заявления работника.

1. При невозможности перевода работников **допускается принятие решения о введении простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника**, с оплатой времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть 2 статьи 157 ТК РФ).

Более высокий уровень оплаты устанавливается локальными нормативными актами работодателя. В связи с этим выплаты указанным работникам в период простоя **рекомендуется производить не ниже минимального размера оплаты труда, предпочтительно в размере средней заработной платы.**

1. **Работник, находящийся в простое, может быть трудоустроен временно к другому работодателю на полную ставку.**В этом случае должно быть подтверждение приостановки деятельности работодателя либо эвакуации, а также приостановки трудового договора. При этом в заявлении о приеме на работу, работник указывает, что временно не осуществляет трудовую деятельность по основному месту работы.

В этом случае **работодателю, к которому трудоустраивается работник, следует обратиться в государственную инспекцию труда в своем регионе**, в том числе на телефон горячей линии, **для надлежащего оформления трудовых отношений**в соответствии с законодательством, в том числе Особенностями правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022-2024 годах (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511).

**Телефон горячей линии Государственной инспекции труда по Белгородской области: +47 22 318-221**