**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 работ**ы (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 7 2.1. ТК РФ).

Также возможно **предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков**, как в соответствии с графиком отпусков, так и на основании заявления работника.

2. При невозможности перевода работников **допускается принятие решения о введении простоя по причинам, независящим 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**.

Одновременно целесообразно на уровне субъекта Российской Федерации проработать вопрос об оказании мер поддержки работодателям, осуществляющим данные выплаты в повышенном размере.

3. **Работник, находящийся в простое, может быть трудоустроен временно к другому работодателю на полную ставк**у. 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 отношени**й 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).