

## **К сведению работодателей всех форм собственности**

В связи с введением режима чрезвычайной ситуации техногенного характера согласно распоряжения Главы Республики Крым от 22 ноября 2015 года № 454-рг, с целью недопущения возникновения социальной напряженности Инспекция по труду Республики Крым направляет разъяснения о применении норм трудового законодательства, регулирующих вопросы рабочего времени работников.

### *Относительно режима работы*

Согласно ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в случае когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Однако применение данной нормы **требует** соблюдения процедуры предупреждения работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Действующее трудовое законодательство предусматривает, что согласно ст. 93 ТК РФ **по соглашению** между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Трудовой кодекс не дает определения неполного рабочего времени, предусматривая лишь то, что оно может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Исходя из практики применения трудового законодательства, а также положений Конвенции МОТ от 24.06.94 N 175 "О работе на условиях неполного рабочего времени" неполным рабочим временем следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальная продолжительность рабочего времени.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Частью 1 ст. 93 ТК РФ предусмотрены случаи, когда работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременных женщин; одного из родителей (опекунов, попечителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); работников, имеющих больных членов семьи, нуждающихся в уходе. Каких-либо ограничений в

исчислении трудового стажа, продолжительности оплачиваемого отпуска, а также в отношении других трудовых прав установление неполного рабочего времени не влечет.

Схема установления неполного рабочего времени изложена в приложении 1.

Согласно ст. 157 ТК РФ временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (время простоя), не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

**По соглашению** сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года (ч.1 ст.72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях **простоя** (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч.2.ч.3 ст. 72.2 ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст. 72.2 ТК РФ оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Требование работодателя о написании работником заявления о предоставлении отпуска **без сохранения заработной платы** является **незаконным**.

*Относительно предоставления отпуска матерям, осуществляющим уход за детьми*

Статьей 263 ТК РФ предусмотрено, что работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по

письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Также разьясняем, что по письменному заявлению работника о переносе ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель вправе представить такой отпуск путем внесения соответствующих изменений в график отпусков. В условиях неполного режима работы дошкольных учреждений, общеобразовательных учебных заведений **просим разьяснить работникам, имеющих малолетних детей, о их праве на использование оплачиваемого отпуска и удовлетворять такие заявления.**

## Приложение 1

