Описание: ЗНАК **Информационный листок №21**

*(10.06.2019 г.)*

***Воронежская областная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ***

**Председателям рай (гор) организаций**

**профсоюза, председателям выборных**

**органов первичных профорганизации**

*ВНИМАНИЕ! ЛЕТО, РЕМОНТ*

*в образовательной организации!*

Летний период зачастую совпадает с периодом проведения в образовательных организациях ремонта.

По вопросу действий работодателя и работника в условиях проведения в образовательной организации (капитального) ремонта сообщаем.

В соответствии со статьёй 21 ТК РФ работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. В тоже время в соответствии со статьёй 22 ТК РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

В период проведения ремонта (капитального) в образовательной организации, если работники не могут выполнять свои обязанности, работодатель обязан объявить, что конкретный временной период является для работников простоем.

Простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (статья 72.2 ТК РФ).

Работодатель имеет право перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя *в случае простоя* при условии, что простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (катастрофой природного или техногенного характера, пожаром, землетрясением … и любым исключительным случаем, ставящим под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

Таким образом, законодательством закреплено понятие простоя, а также право работодателя на перевод работника в таком случае без *его согласия* на другую работу на срок до одного месяца при наличии *чрезвычайных обстоятельств*, перечень которых также закреплен законом (статья 72.2 ТК РФ).

Действия работодателя по «направлению педагогических работников в другие детские сады на замену отсутствующих работников» прямо противоречат действующему в стране трудовому законодательству в связи с тем, что заемный труд запрещен (статья 56.1 ТК РФ).

Заемный труд - это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (статья 56.1 ТК РФ).

В тоже время сообщаю, что период простоя является рабочим временем, следовательно, работники при простое должны находиться на рабочем месте, если приказом работодателя им не предоставлено право находиться не на работе.

Сообщаю также, что время простоя подлежит оплате и зависит от того, по чьей вине произошел простой. Так, время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 ТК РФ).

Судебная практика исходит из того, что простой как юридический факт является временным событием и работодатель в силу [статей 22](consultantplus://offline/ref=4C0EA3186F7ED8B6DD9B86BFB6415E014C1654C6F78EB056E853E6E64778DCBDB93C44211BC8F6AAc0k4I), [56](consultantplus://offline/ref=4C0EA3186F7ED8B6DD9B86BFB6415E014C1654C6F78EB056E853E6E64778DCBDB93C44211BC8F3A2c0k1I) ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа (Апелляционное [определение](consultantplus://offline/ref=CD4E875D6095E1FD26EE096AAE6123C6F46E66278CE66524804E317C41n1k1I) Московского городского суда от 24.07.2013 г. по делу № 11-23642).

Кроме того, суды считают, что применение понятия "простой" связано с чрезвычайными (внезапно возникшими) обстоятельствами, не позволяющими работодателю обеспечить работу организации. Если же таких обстоятельств нет, то следует применять положения [статьи 155](consultantplus://offline/ref=620DDBD7545F6C39B60626450F005869619C97BA92EA63C0D0FCEC9486E167241C43061C9EKAt2L) ТК РФ, в соответствии с которой при невыполнении работником [норм труда](consultantplus://offline/ref=C469DE842A85BDE20E515EC15685E84C286E46709FF55FA732BCB2A7BFQAX5I), неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Сообщаю, что в период простоя, совпадающего с запланированным ежегодным оплачиваемым отпуском, работнику предоставляется отпуск.

Напоминаю также, что в соответствии со статьёй 7 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в случае временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же [размере](consultantplus://offline/ref=1A24FC3C11285B300782E9CB0329188EEB8DE524E180108548ED697E4802E167BAC86D7BFFCC3C75z3x0I), в каком сохраняется за это время заработная плата.

Требование работодателя о написании работником заявления о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы незаконны, т.к. предоставление таких отпусков в соответствии со статьёй 128 ТК РФ связано только с инициативой, исходящей от работника, а работодателю право выступать инициатором предоставления таких отпусков работникам не предоставлено.

Написав по инициативе работодателя заявление на отпуск без сохранения заработной платы, помните, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не будет включено время отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ) и время отпуска без сохранения заработной платы не будет включено в специальный стаж.   
 Требования работодателя об обязанности работников, в том числе педагогических, выполнять в период простоя уборку помещений, участвовать в ремонтных работах в каком – либо ином виде, НЕ ЗАКОННЫ!

Выполнение, находящимися в простое работниками хозяйственных, ремонтных и др. работ…, не входящих в круг их обязанностей, возможно ТОЛЬКО с их письменного согласия и с дополнительной оплатой (статья 60.2 ТК РФ).

***Уважаемые коллеги,***

***просим довести эту информацию***

***до членов первичных профсоюзных организаций.***

Воронежская областная организация

профсоюза работников народного образования и науки РФ