



ДЕПАРТАМЕНТ ДЗЯРЖАЎНАЙ
ІНСПЕКЦЫІ ПРАЦЫ
МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ І САЦЫЯЛЬНАЙ
АБАРОНЫ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

Магілёўскае абласное упраўленне

вул. Дзяржынскага, 7, 212030 г. Магілёў,
тэл. (0222) 22-97-49

ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИНСПЕКЦИИ ТРУДА
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Могилёвское областное управление

ул. Дзержинского, 7, 212030, г. Могилёв,
тел. (0222) 22-97-49

Вопрос: Как поступить, если наниматель не может обеспечить работой?

Ответ: Могилевское областное управление Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь разъясняет, что в соответствии с пунктами 1, 10 части 1 статьи 55 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель обязан при организации труда работников рационально использовать труд работников, своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними.

Согласно требованиям статьи 89 ТК наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения норм труда, в т.ч. обеспечение заказов и объемов работ, своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания, безопасные и здоровые условия труда (необходимое освещение, отопление, вентиляция и др.).

Нормой статьи 191 ТК предусмотрено, что при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Согласно части 1 статьи 34 ТК простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.).

Статьей 71 ТК определено, что при невыполнении норм выработки, браке и простоем не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

Таким образом, при наличии вышеуказанных причин наниматель в соответствии с пунктом 10 части 1 статьи 55 ТК должен издать приказ об

установлении простоя для работников с указанием его периода, оплаты труда и, как правило, определения местонахождения работников в период простоя либо предоставить социальный отпуск по инициативе нанимателя с указанием размера сохранения заработной платы за предоставляемый период по договоренности с работниками. Данный приказ объявляется работникам под роспись.

Вместе с тем, согласно статье 190 ТК наниматель вправе по договоренности предоставить работнику социальный отпуск без сохранения заработной платы по семейно – бытовым причинам, другим уважительным причинам не более 30 календарных дней в течение календарного года по письменному заявлению работника.

Дополнительно разъясняем, что вопросы оплаты труда, в т.ч. об установленных нормах труда и условиях для их выполнения, простое, предоставления отпусков относятся к категории трудовых споров (пункты 1, 3, 7 статьи 236 ТК).

В случае, если наниматель не принимает волевых решений относительно обеспечения работника работой, то для разрешения трудового спора по вопросам понуждения нанимателя к изданию приказа о простое, предоставления социального отпуска в случае временной приостановки работ, а также по вопросу оплаты труда за период необеспечения работой работники вправе в соответствии с частью 1 статьи 242 ТК обратиться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд по месту регистрации организации в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов (часть 4 статьи 241 ТК).

Заместитель начальника отдела
надзора и контроля за соблюдением
законодательства о труде

Н.А.Харлан