**Памятка для работников**

В связи с чрезвычайной ситуацией **Государственная инспекция труда в Хабаровском крае**, находящаяся по адресу: г. Хабаровск, ул. Серышева,

д. 60, каб. 905, телефон **горячей линии 56-58-55, 37-69-79, ИНФОРМИРУЕТ:**

* Граждане, находящиеся при исполнении трудовых обязанностей во время чрезвычайных ситуаций, а также члены семьи граждан, погибших в результате несчастных случаев на производстве, могут обратиться в Государственную инспекцию труда за защитой своих прав, для оформления в соответствии с трудовым законодательством несчастных случаев на производстве для дальнейшего назначения страховых выплат и компенсации морального вреда.
* В случае приостановки деятельности работодателей (организаций, учреждений, предприятий, индивидуальных предпринимателей) время приостановки должно быть оформлено простоем с оплатой в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ. Не допускается принуждение работников к увольнению, оформлению отпуска без сохранения заработной платы (за свой счет) и другие подобные действия со стороны работодателя. При неправомерных действиях работодателя Вы можете обратиться за защитой своих трудовых прав в Государственную инспекцию труда.
* В условиях ЧС работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, или устранения их последствий (статья 72.2 Трудового кодекса РФ), а также привлекать работников к сверхурочной работе (статья 99 Трудового кодекса РФ).
* Работники обязаны незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни, здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья (ст. 241 ТК РФ).
* В случае невозможности явиться на работу в связи с чрезвычайными ситуациями (например, в связи с затоплением) работник должен всеми доступными ему средствами оповестить об этом работодателя. Применение к работнику дисциплинарных взысканий, в том числе в виде увольнения, в этом случае не допускается.
* По этим и другим вопросам, связанным с защитой трудовых прав, просим обращаться в Государственную инспекцию труда, в том числе по телефону горячей линии.

**Памятка для работодателей**

В связи с чрезвычайной ситуацией (наводнение, паводки) **Государственная инспекция труда в Хабаровском крае**, находящаяся по адресу: г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 60, каб. 905, телефон **горячей линии 56-58-55, 37-69-79**

**ИНФОРМИРУЕТ:**

* Работодатель обязан в течение суток проинформировать о несчастном случае, произошедшем с работником на производстве, государственную инспекцию труда и иные органы и организации в соответствии с трудовым законодательством РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего, обеспечить проведение в установленном порядке и сроки расследование несчастного случая. Кроме того, работодатель обязан незамедлительнооказать пострадавшим первую помощь и при необходимости организовать доставку пострадавшего в результате несчастного случая работника в медицинскую организацию.
* Работодатель обязан принять исчерпывающие меры по обеспечению сохранности трудовых книжек и других документов (личных дел, документов с постоянным сроком хранения) работников.
* В случае приостановки деятельности или невозможности обеспечения работников работой, обусловленной трудовым договором, или иной работой в режиме чрезвычайных ситуаций (ст. 72.2 ТК РФ), работодатель обязан время приостановки работ оформить приказом о введении простоя с оплатой в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ.
* В условиях ЧС работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, или устранения их последствий (статья 72.2 Трудового кодекса РФ), а также привлекать работников к сверхурочной работе (статья 99 Трудового кодекса РФ), оформив перевод на другую работу и привлечение к сверхурочной работе приказом.
* Не допускается увольнение не вышедших на работу работников без выяснения причин их невыхода. В случае отсутствия работника на работе по причинам, связанным с чрезвычайными ситуациями, к работнику не могут быть применены дисциплинарные взыскания, в том числе в виде увольнения.
* По этим и другим вопросам просим обращаться в Государственную инспекцию труда, в том числе по телефону горячей линии.