

В современной экономической ситуации и тяжёлом положении по всем отраслям в целом многие работодатели задумываются о прекращении или приостановлении своей деятельности. Но увольнять весь персонал - это не рационально, ведь при возобновлении работ через некоторое время придётся заново искать и нанимать работников.

Российское трудовое законодательство предусматривает возможность приостановить работу, не увольняя работников и не выплачивая им ни выходных пособий, ни заработной платы в полном размере. Такой ход называется «простой», то есть временное приостановление работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (статья 72 ТК РФ). Законодательство прямо не указывает, в каких случаях работодатель может ввести простой, однако можно предположить, что ключевое значение имеет невозможность соблюдения работодателем своих обязанностей, возложенных на него законом (предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда и т.д.).

При возникновении обстоятельств, препятствующих соблюдению работодателем своих обязанностей, он вводит простой, причём независимо от того, возникли ли эти обстоятельства по вине работодателя, работника или по причинам, не зависящим от обеих сторон.

На первый взгляд, в теории, всё регулируется просто, а именно статьёй 157 и частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом с указанием периода простоя, и работники под роспись знакомятся с этим приказом. На практике же простой не так уж прост. Статья 157 ТК РФ устанавливает размер оплаты времени простоя в зависимости от причин, его вызвавших. 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. Со стороны государственных органов отсутствует единое мнение, можно ли кризис считать причиной, не зависящей от воли работника и работодателя, или нет. Поэтому во избежание разного рода неприятных ситуаций при расчёте выплат во время простоя целесообразнее исходить из того, что простой введён по вине работодателя.

Трудовой кодекс РФ не регламентирует процедуру введения простоя. Как правило, в компании издаётся приказ о введении простоя, в котором будет указано, на каком основании, на какой срок, по чьей вине, каков порядок оплаты и кому вводится простой. Порядок и форма издания указанного документа Трудовым кодексом РФ не предусмотрены, однако с его помощью можно уведомить сотрудников о всех нюансах введения простоя. ТК РФ не содержит требования об обязательном присутствии работников на рабочих местах во время простоя. Но поскольку период простоя

Не простой простой

Автор: И. СМЕРНОВА,
09.09.2015 09:44 -

относится к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ), а не ко времени отдыха (ст. 107 ТК РФ), работники не могут использовать его по своему усмотрению и покидать рабочие места. Их отсутствие на работе без разрешения работодателя можно расценивать как прогул. Во избежание споров в приказе должно быть однозначно отмечено, обязаны ли работники присутствовать на рабочих местах или нет.

Согласно положениям Закона «О занятости населения» при приостановке производства (в целом) работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трёх рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Введение простоя обосновано для тех работодателей, которые предполагают скорый выход из затруднительной для компании ситуации и стремятся сохранить своих работников.