***ПРОСТОЙ***

Согласно статье 72.2 ТК РФ простой - это временная приостановка работы по причинам **экономического, технологического, технического или организационного характера**. Исходя из положений статьи 157 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), можно выделить три вида простоя:

– **простой по вине работодателя (из-за административного приостановления деятельности, перепрофилирования бизнеса; негативные процессы в экономике, в том числе, финансовый кризис; невыполнение работодателем обязательств по договорам с контрагентами, из-за чего возникли проблемы с поставкой сырья; отсутствие заказов на продукцию компании-работодателя; падение котировок на сырье, что вызывает рост себестоимости продукции, и иные предпринимательские риски**);

– простой по вине работника (нарушение правил техники безопасности, трудовой дисциплины, умышленное повреждение производственного оборудования, хищение материалов и т. д.);

– ***простой по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя* (аварии, стихийные бедствия, погодные условия, катастрофы природного или техногенного характера, пожары, наводнения)**.

Кроме того, в теории встречаются следующие классификации простоя: – кратковременный (в пределах одной рабочей смены) и длительный;

– локальный (касающийся нескольких работников) и массовый (простой подразделения, предприятия).

**Если работа останавливается по вине работодателя**, об этом необходимо известить работника, издав **приказ о дате начала и продолжительности вынужденного простоя**. В приказе должны содержатся следующие сведения:

– **по чьей вине возник простой;**

– причины простоя;

– **даты начала и окончания простоя** (если они известны);

– какие цеха (участки, отделы и т. д.) переводятся на режим простоя;

– **порядок оплаты времени простоя**;

– лицо, ответственное за исполнение данного приказа.

С приказом следует **под роспись ознакомить сотрудников, участвующих в простое.**

Также обращаем внимание, **что длительность простоя не ограничивается законодательством РФ. Соответственно, ничто не мешает работодателю продлевать режим простоя**. Если производство на предприятии приостановлено, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (пункт 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Форма уведомления свободная.

**Табель учета рабочего времени**. В табеле учета рабочего времени (формы № Т-12 и Т-13, утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 г. № 1) **делаются особые отметки.** В специально предназначенных для этого строках табеля указывают вид простоя и его продолжительность.

**Акт о простое** отражает обстоятельства простоя и является основанием для исчисления оплаты труда или среднего заработка работника. Законодательно его форма также не установлена. Акты и другие первичные документы о простое могут быть составлены единолично руководителем. В этом документе указывается:

– продолжительность времени простоя;

– причины простоя;

– виновные лица (если они установлены).

Работодатель может отразить в акте потери предприятия от приостановки деятельности; суммы, подлежащие выплате работникам за период простоя, суммы налогов с указанных выплат и т. п. На практике **окончание простоя фиксируется именно актом о простое**.

Рекомендуется **причину простоя во всех вышеназванных документах указывать в точном соответствии с положениями статьи 72.2 ТК РФ.**

В соответствии с частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами (катастрофы природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При таком переводе оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 157 ТК РФ устанавливает, **что время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка работника**; по вине работника - не оплачивается; по обстоятельствам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

**Не принимаются** при расчете среднего заработка выплаты социального характера и другие выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др. (п. 3 Положения о среднем заработке). Что касается оплаты простоя, если работник находится на больничном, то недавно принятое Постановление Президиума ВАС РФ от 18 мая 2010 г. № 17762/09 указало на ошибочность позиции ФСС и разъяснило, что ни нормы Трудового кодекса РФ, ни других законов простой не относят к периодам освобождения работника от работы, и поэтому положения пункта 1 части 1 статьи 9 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» не применяется. Существующая специальная норма части 7 статьи 7 указанного Закона определяет, что **пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается в том же размере,** в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия, которое застрахованное лицо получало бы по общим правилам. Кроме того, по мнению высшей судебной инстанции, работник вправе рассчитывать на пособие вне зависимости от времени наступления нетрудоспособности работника: в период простоя либо до его наступления. Порядок оплаты периода простоя работников, работающих по совместительству, ничем не отличается от общего порядка работников, работающих только по основному месту работы – об этом указано в статье 287 ТК РФ. **Законодательством установлена ответственность работодателя за неоплату или неполную оплату простоя**.

Работник вправе подать жалобу в инспекцию труда или прокуратуру, или обратиться в суд с иском о признании приказа о направлении его в простой незаконным, обязании работодателя допустить его к работе, взыскании разницы в оплате времени простоя до полного среднего заработка на основании ст. 234 ТК РФ, предусматривающей обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях.

Поскольку простой – это временная приостановка работы, то это означает, что работник свою обычную работу не выполняет. Однако нормы, разрешающей работнику отсутствовать на своем рабочем месте в период простоя, нет.

В период простоя сотрудники в рабочее время должны находиться на своих рабочих местах. Такой вывод подтверждается судебной практикой (см., например, постановление ФАС Волго-Вятского округа от 28 февраля 2006 г. №А11-5850/2005-К2-27/257, решение Арбитражного суда Рязанской области от 22 января 2007 г. N А54-4926/2006С18).

Вместе с тем, в трудовом договоре (или другом локальном акте) может быть предусмотрено, что в течение всего периода простоя или его части работники освобождены от обязанности присутствовать на рабочих местах. Такое положение будет действительно, поскольку оно улучшает положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (что допускается ст. 8 и ст. 9 ТК РФ).

*Из судебной практики. ОАО «Златоустовский металлургический завод» (Челябинская область) обратилось в суд с заявлением о признании незаконным предписания государственного инспектора труда. Заявитель не согласился с требованиями инспектора: время простоя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника и недоработку рабочего времени в режиме неполного рабочего времени оплачивать как время простоя.  
В суде представитель заявителя указал, что предписание вынесено без учета сложившейся ситуации в металлургической отрасли. Отсутствие заказов на продукцию предприятия вызвано ухудшением общей экономической ситуации в стране и за рубежом в условиях мирового финансово-экономического кризиса. В связи с этим снижение объемов производства готовой продукции и приостановка производственных мощностей должны рассматриваться как обстоятельства, не зависящие от работника и работодателя. Следовательно, оплата времени простоя должна производиться в размере двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.   
Изучив обстоятельства дела, суд признал законным предписание государственного инспектора труда и обязал заявителя оплачивать время простоя по причинам экономического характера в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.*

Время простоя подлежит учету в стаже работы, дающем право на ежегодные оплачиваемые отпуска. Так, согласно ст. 121 ТК РФ, в такой стаж включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность), т.е. простой включается в это время.

Время простоя должно включаться в страховой стаж для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам как часть более общего периода: периода работы по трудовому договору. Время простоя не подлежит отражению в трудовой книжке, а страховой стаж для расчета пособия по временной нетрудоспособности определяется по записям в трудовой книжке. Кроме того, суммы оплаты времени простоя подлежат обложению страховыми взносами в Фонд социального страхования РФ.

Что касается досрочной трудовой пенсии, то ситуация здесь иная. Согласно п. 9 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовых пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не включаются в периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периоды простоя (как по вине работодателя, так и по вине работника).

В Письме Федеральной налоговой службы от 20.04.2009 N 3-6-03/109, разъяснено, что работодатель вправе относить к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль, всю сумму оплаты времени простоя, как экономически обоснованные расходы (ст. 252 Налогового кодекса РФ). Также в этом письме было разъяснено (применительно к ранее взимаемому единому социальному налогу), что выплаты за время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, облагаются единым социальным налогом в соответствии с пунктом 1 ст. 236 НК РФ и страховыми взносами в соответствии с пунктом 2 статьи 10 Федерального закона от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» в общеустановленном порядке.  
 Если в трудовых (коллективных) договорах или внутренних положениях об оплате труда в организации предусмотрена оплата за время простоя в большем размере, чем установлена в ст. 157 ТК РФ, сумма превышения также облагается единым социальным налогом и страховыми взносами.

Для членов ПРОФСОЮЗА бесплатная консультация наших юристов:

Кошина Ольга Всеволодовна 4-43-94 (Красноярск)

Кацапов Евгений Николаевич 6-63-03 (Ачинск)