

Рекомендации Роструда по оформлению и оплате простоя в связи с санкциями

Зарубежный контрагент из-за санкций не отгружает комплектующие для российского покупателя. Вправе ли компания-покупатель объявить в связи с этим простоей по причинам, не зависящим от работодателя? Эксперты Роструда утверждают, что **вправе**. Ответ опубликован на сайте «Онлайнспекция».

По закону (**ч. 1, 2 ст. 157 ТК РФ**) простоей может оплачиваться по-разному в зависимости от виновника его возникновения. Если виновен работодатель, то размер оплаты составляет как **минимум 2/3** от средней зарплаты сотрудника. Но если причиной паузы в работе служит фактор, не зависящий ни от одной из сторон трудового договора, оплата рассчитывается, исходя из тарифной ставки или оклада (должностного оклада), учтённых пропорционально сроку простоя; оплата **не должна быть меньше 2/3** этой суммы.

В нашем примере приостановить работу предприятия пришлось ни по вине сотрудников, ни по вине их работодателя. Следовательно, предприятие должно оплатить работникам простоей в сумме **не ниже 2/3 тарифной ставки или оклада**, учтённых пропорционально сроку вынужденного простоя.

Отметим также, что временная остановка деятельности фирмы может считаться простоем, когда работодатель **официально зафиксировал** такое решение в приказе или ином локальном акте. В подобном документе следует, во-первых, указывать причины приостановки работы, а во-вторых, отмечать, что в заданный период вынужденного простоя работники будут получать выплаты согласно **ст. 157 ТК РФ**.

В письме Минтруда от 24.05.18 № 14-1/ООГ-4375 сказано, что во время простоя выплаты сотрудникам осуществляются в те же числа, что и заработная плата в обычных условиях.

Читайте также Что делать, если сотрудник не забрал справку СТД-Р в день увольнения?