

РАЗЪЯСНЯЕТ ПРОКУРОР

требования ТК РФ при вынужденном простое

Некоторые работодатели при отсутствии объемов работы отправляют своих работников в отпуска без сохранения заработной платы, заставляя их писать заявления о предоставлении отпуска «за свой счёт».

Работодатель, в случае отсутствия объема работы, не может отправить работника в неоплачиваемый простой.

Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. Инициатором такого отпуска может быть только работник.

Отсутствие объемов работы и объявление (введение) простоя не освобождают работодателя от обязанности оплаты заработной платы.

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.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

