

## **ВРЕМЯ ПРОСТОЯ – ВРЕМЯ НЕПРОСТОЕ**

*Е.И. Голубева и А.И. [Сотов](#), ФБК Право*

### **Ситуация**

С ноября 2008 г. из-за резкого ухудшения на рынке, вызванного мировым экономическим и финансовым кризисом, резко снизился спрос на готовую продукцию, что привело к простоям 70% работников производственного цеха филиала общества. Согласно распоряжению генерального директора работники, находящиеся в простое, имели право не находиться на рабочих местах. Тем не менее, с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. общество выполняло план по реализации продукции.

### **Вопросы**

1. Можно ли факт снижения спроса отнести к причинам, не зависящим от работодателя и работника, и производить выплаты находящимся в простое работникам в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, а не  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы? Может ли простой считаться произошедшим по вине работодателя, если в период с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. сырье для производства продукции находилось на складе в размере  $\frac{1}{2}$  месячной загрузки предприятия, т.е. общество могло обеспечить производство необходимым сырьем?
2. Существует ли ограничение времени простоя?
3. В связи с тем, что общество планирует оплачивать работникам время простоя исходя из  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, должно ли оно предупредить работников о снижении оплаты простоя и в какой срок?
4. Необходимо ли создать комиссию для определения причин простоя, и в каком составе?
5. Какими документами следует подтверждать отсутствие вины работодателя в простое?
6. Если размер  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки ниже минимального размера оплаты труда, должно ли общество выплачивать МРОТ, а не часть тарифной ставки?
7. Имеются ли у работодателя риски, если работники, находящиеся в простое, отсутствовали на рабочем месте?
8. Каким образом общество обязано оплачивать больничный лист во время простоя, если работник заболел до либо во время простоя, и каким образом заполняются в таком случае таблицы учета рабочего времени?

9. Каким образом общество обязано оплачивать работнику сдачу крови во время простоя?

10. Возможно ли объявление простоя для административного персонала общества?

### Ответы

1. Согласно ст. 72<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. В соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ оплата времени простоя *по вине работодателя* производится в размере  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы. В свою очередь, ч. 2 названной статьи предусмотрено, что простои по причинам, *не зависящим от работодателя и работника*, оплачиваются в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (должностного оклада).

Таким образом, для определения правомерности оплаты труда работникам во время простоя в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (должностного оклада) необходимо установить, по вине работодателя или нет произошел простой.

В первую очередь отметим, что трудовым законодательством не раскрываются причины, по которым простой можно квалифицировать как имевший место по вине работодателя или по иным причинам.

Полагаем, что вина работодателя в простое усматривается в тех случаях, когда работодатель мог предвидеть причины простоя, исходя из разумной предусмотрительности, и мог принять соответствующие меры для их устранения, не приводящие к нарушению нормальной деятельности предприятия.

Классическими примерами вины работодателя в простое, с нашей точки зрения, можно считать:

- замену оборудования;
- неисправное техническое обслуживание оборудования и как следствие его поломку;
- несвоевременное получение лицензии на ведение деятельности, подлежащей лицензированию, и, как следствие, невозможность ведения деятельности и др.

Данной точки зрения придерживается и Минфин России. Так, в письме от 7 декабря 2005 г. № 03-03-04/1/412 было указано, что оплата труда во время простоя в связи с проведением работ по оптимизации технологических процессов и подготовке оборудования к бесперебойной работе по выпуску качественной продукции, эффективному использованию трудовых ресурсов для выполнения производственной

программы должна производиться согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ. На основании данной нормы расходы в виде оплаты труда работников за время простоев по вине работодателя в размере  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль организаций.

Как видно из вопроса, в период с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. сырье для производства продукции находилось на складе в размере  $\frac{1}{2}$  месячной загрузки предприятия, т.е. общество могло обеспечить загрузку работников для производства продукции. К тому же в данный период общество продавало продукцию и выполняло план по ее реализации. При этом работники были отправлены в простой, и время простоя в данный период оплачивалось работникам исходя из  $\frac{2}{3}$  заработной платы.

После этого, начиная с февраля 2009 г., запасы сырья закончились, реализация готовой продукции прекратилась, и работники, находящиеся в простое, были переведены на выплату  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки.

Таким образом, в периоде простоя можно выделить два этапа:

- с ноября 2008 г. по февраль 2009 г.;
- с марта 2009 г. по настоящий момент.

На **первом** этапе простоя произошел несмотря на то, что у предприятия имелась реальная возможность производить и сбывать продукцию как с производственной, так и с экономической точек зрения, что подтверждается наличием сырья на складе и осуществлением продаж.

Значит, простой на первом этапе произошел без наличия объективных причин и может рассматриваться как простой по *вине работодателя*. Поэтому в период с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. оплата труда работников за период простоя должна производиться в размере  $\frac{2}{3}$  заработной платы.

На **втором** этапе простоя произошел в связи с резким ухудшением конъюнктуры рынка, которое привело к практически полному прекращению спроса на продукцию. Данное изменение общество предвидеть не могло, равным образом у него не имелось реальной возможности устранить причины ухудшения экономической ситуации.

Следует признать, что на втором этапе работодатель не может обеспечить сотрудников работой, так как отсутствуют спрос на готовую продукцию и необходимость в ее изготовлении.

Таким образом, простой, начиная с марта 2009 г., можно квалифицировать как произошедший не по вине работодателя.

Косвенно точку зрения относительно того, что отсутствие спроса на продукцию не является виной работодателя, подтверждает финансовое ведомство. Так, в письме от 15 октября 2008 г. № 03-03-06/4/7 Минфин России ответил на вопрос компании-производителя светотехнической продукции, спрос на которую весной и летом падает в связи с увеличением светового дня. Финансисты решили, что если компания по этой причине объявляет о простое, то время простоя оплачивается сотрудникам в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада.

Аналогичной точки зрения придерживается судебная практика. В частности, ФАС Поволжского округа в Постановлении от 24 октября 2006 г. по делу № А55-457/2006-53 указал, что убытки, вызванные снижением объема заказов на изготовление продукции, не зависят от воли работодателя и работника. ФАС Уральского округа в Постановлении от 26 ноября 2007 г. № Ф09-9768/07-С2 отметил, что на основании ст. 157 ТК РФ выплаты работникам за время простоя по причине отсутствия заказов правомерно производятся в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки и относятся в состав расходов.

Вместе с тем отмечаем, что в приведенных делах рассматривался спор относительно включения расходов на оплату труда во время простоя в целях налогообложения прибыли, тогда как согласно ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Каких-либо официальных разъяснений Роструда по рассматриваемому вопросу найти не удалось, однако имеются неофициальные комментарии различных специалистов.

Так, Н.З. Ковязина, начальник отдела трудовых отношений и оплаты труда департамента трудовых отношений Минздравсоцразвития России указала: «В ТК РФ отдельно выделен простой по вине работодателя и по независящим от работника и работодателя причинам. Но на практике определить, по чьей вине произошел простой, порой бывает достаточно трудно. В случае разногласий решение остается за судом.

По моему мнению, в ситуации, когда организацию подвели поставщики, вины работодателя в этом нет, значит, нет и его вины в простое. Не виноват работодатель и если он не смог набрать достаточное количество заказов, хотя старался это сделать. Поэтому его вины в простое тоже нет. Тем более в условиях кризиса. Так что в обоих приведенных примерах простой оплачивается в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки».

Таким образом, на наш взгляд, общество правомерно производит оплату работникам, находящимся в простое, в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки.

**Вывод:** на основании изложенного полагаем, что в период с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. общество должно было оплачивать труд работников, находящихся в простое, в размере  $\frac{2}{3}$  среднего заработка, а с марта 2009 г. имеет право производить оплату их труда в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки.

2. Статьями 72<sup>2</sup> и 157 ТК РФ, регулируемыми вопросы простоя, продолжительность времени простоя не установлена. Иными словами, эту продолжительность можно считать неограниченной. Этому выводу придерживается и судебная практика.

Так, ФАС Волго-Вятского округа в Постановлении от 19 апреля 2007 г. № А39-3195/2006 признал незаконным предписание Государственной инспекции труда, которая требовала от компании-работодателя отменить приказ об объявлении вынужденного простоя. Суд указал, что ТК РФ не запрещает работодателю издать приказ о простое по причинам экономического характера в связи с отсутствием работы и не устанавливает предельных сроков этого простоя.

Вместе с тем, обращаем внимание, что для отнесения затрат на оплату труда в целях налогообложения расходы должны быть документально подтверждены. Таким документом может быть приказ, распоряжение или иной локальный нормативный акт, который должен исходить от генерального директора с указанием для главного инженера или иного технологического руководителя о необходимости остановки работы. В документе также необходимо указать время остановки работ и ее причины. Принятие данного приказа с распоряжением для технического руководителя целесообразно, чтобы не допустить квалификации простоя как введения работодателем неполного рабочего дня в рамках ст. 74 ТК РФ.

Также Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» предусмотрены, табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12), табель учета рабочего времени (форма № Т-13), расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) и т.д.

В форме № Т-12 для отражения ежедневных затрат рабочего времени специально предусмотрено две строки. В одной из них указывается определенный код, а в другой — продолжительность отработанного или неотработанного времени (в часах, минутах) по данному коду. При вынужденном простое используются коды ВП (по вине работника), РП (по вине работодателя) или НП (по причинам, не зависящим от

работодателя и работника)<sup>1</sup>. Соответственно, время простоя также должно отражаться в таблице учета рабочего времени работника.

Таким образом, во избежание претензий налоговых органов к документальному оформлению расходов на оплату труда работников во время простоя обществу следует оформлять простой соответствующим образом. Это условие не распространяется, с нашей точки зрения, на окончание простоя, так как его возможная продолжительность должна отражаться в приказе и таблице учета рабочего времени.

**Вывод:** время продолжительности простоя трудовым законодательством не установлено, однако продолжительность простоя, на наш взгляд, должна быть указана в приказе о начале простоя и табелях учета рабочего времени.

3. Как уже отмечалось, в рассматриваемой ситуации, простой с марта 2009 г. следует рассматривать как произошедший не по вине работодателя, в связи с чем, общество вправе оплачивать работникам время простоя исходя из  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки.

Если общество ранее оплачивало сотрудникам время простоя в размере  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы, но в дальнейшем намерено установить выплаты в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оно не обязано предупреждать работника о снижении оплаты простоя, так как в данном случае имеет место приведение ситуации в рамки установленных требований трудового законодательства.

**Вывод:** полагаем, что предупреждать работников о корректировке выплат на время простоя общество не обязано.

4. Трудовым кодексом РФ не предусмотрена необходимость создания комиссии для определения и подтверждения причин простоя. Вместе с тем, как было указано выше, расходы на оплату труда во время простоя должны быть документально подтверждены. Поэтому для необходимого документального подтверждения, а также чтобы доказать отсутствие вины работодателя в простое, можно признать целесообразным создание соответствующей комиссии.

Специалисты компании «ФБК» полагают, что основанием для формирования комиссии может служить докладная записка генеральному директору от отдела

---

<sup>1</sup> Если работники во время простоя не находятся на рабочем месте, в верхней строке формы № Т-12 в графах проставляются только коды условных обозначений, а в нижней строке графы остаются пустыми (согласно Указаниям по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденным Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1). Иными словами, при заполнении табелей рабочего времени сотрудников, не находящихся на рабочем месте во время простоя, графы не заполняются.

(отделов), занимающегося маркетингом и сбытом продукции с прогнозами относительно спроса на продукцию общества.

Комиссия назначается приказом генерального директора и формируется для определения текущего состояния сбыта и дальнейших перспектив производства. В ее состав следует включить:

- 1) главного инженера или иного технического руководителя, отвечающего за производственный процесс;
- 2) начальника отдела маркетинга;
- 3) начальника отдела сбыта;
- 4) других ответственных сотрудников (например начальника отдела труда и заработной платы);
- 5) председателя профсоюзной организации.

Результатом работы комиссии должна стать докладная записка за подписями всех ее участников, в которой содержится отрицательный прогноз относительно дальнейших перспектив продаж.

**Вывод:** на наш взгляд, создание специальной комиссии, посвященной анализу состояния рынка и дальнейших перспектив производства будет целесообразным для лучшего документального обоснования выплат в пользу работников. Подготовленная ею докладная записка на имя руководителя предприятия позволит подтвердить отсутствие вины работодателя в простоях.

5. Напомним, что для определения величины выплат в пользу работников, находящихся в простое, нужно решить вопрос о вине работодателя в остановке производства. Этот можно сделать на основании внутренних документов предприятия.

Например, обоснованием причин простоя за период с ноября 2008 г. по февраль 2009 г., с нашей точки зрения, могут являться следующие документы:

- письменный запрос от генерального директора в отдел маркетинга и сбыта относительно прогнозов спроса на продукцию общества;
- докладная записка от отделов сбыта и маркетинга с указанием о наличии спроса на готовую продукцию с ноября 2008 г. по февраль 2009 г. включительно.

Обращаем внимание, что запрос должен исходить от генерального директора, поскольку именно он принимал решение об остановке производства.

В докладной записке от отделов сбыта и маркетинга целесообразно предусмотреть предложение о создании комплексной комиссии для определения дальнейших перспектив сбыта и возможностей продолжения производства. Эта записка

будет вполне достаточным основанием для формирования той комиссии, о которой говорилось ранее. Как уже отмечалось, ее рабочие материалы являются достаточными, чтобы доказать отсутствие вины работодателя в простое, начиная с марта 2009 г. К таким материалам прежде всего относится протокол заседания комиссии, в ходе которого констатируется отсутствие перспектив по увеличению спроса на продукцию и в связи с этим принимается решение о необходимости приостановки производства.

Дополнительным основанием для формирования комиссии может быть новый меморандум от отделов маркетинга и реализации, подготовленный по состоянию на середину января, в котором даются отрицательные прогнозы относительно сбыта продукции общества.

6. Поскольку простой в связи с отсутствием спроса считается произошедшим не по вине работодателя, общество вправе оплачивать труд сотрудников во время простоя, исходя из  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки.

Согласно ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. При этом в названной статье установлено, что *месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда* (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Анализ правоприменительной практики показывает, что при невыполнении норм рабочего времени и норм труда право на выплату заработка не ниже МРОТ за работником не сохраняется.

В Определении ВС РФ от 10 сентября 2008 г. № 83-Г08-11 было отмечено, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) могут быть установлены в размерах ниже МРОТ, однако, ежемесячные выплаты работнику за *полное отработанное время* в сумме не могут быть менее минимального размера оплаты труда.

Другими словами, ВС РФ согласился с тем, что установленные организацией ставки и оклады могут быть меньше установленного минимума, а также указал, что право на получение оплаты не ниже прожиточного минимума сохраняется только за теми, кто выполнил нормы труда, в том числе нормы рабочего времени и нормы выработки.

Таким образом, работники общества имеют право на выплату не ниже МРОТ, если они выполнили норму: выработки; рабочего времени.

Нормы выработки устанавливаются локальным актом. Как правило, под нормами выработки понимается количество продукции надлежащего качества, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу времени в данных технических условиях.

Поскольку нет оснований полагать, что до простоя работники общества не выполняли установленные нормативы, следовательно, нормы выработки можно считать соблюденными.

Что касается норм рабочего времени, под ними согласно ст. 91 ТК РФ следует понимать количество рабочего времени, отработанного сотрудником за определенный период (неделю, месяц, квартал и пр.) Значит, если время простоя включается в состав рабочего времени, можно считать, что нормы рабочего времени сотрудниками также были выполнены.

С учетом того, что на основании ст. 157 ТК РФ во время простоя работник должен находиться на рабочем месте, время простоя признается частью рабочего времени. Эта точка зрения подтверждается в Постановлении ФАС Волго-вятского округа от 28 февраля 2006 г. № А11-5850/2005-К2-27/257.

Поскольку время нахождения в простое включается в состав рабочего времени, работники общества, даже во время простоя, выполнили установленную норму рабочего времени.

**Вывод:** принимая во внимание, что нормы труда и нормы рабочего времени сотрудниками общества выполнялись, оно вправе оплачивать время простоя исходя из  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, но не ниже МРОТ. При этом общество вправе отнести в состав расходов, учитываемых в целях налогообложения прибыли, оплату простоя в размере МРОТ, так как выплата заработка в таком размере обусловлена требованиями трудового законодательства.

7. В рассматриваемой ситуации согласно распоряжению генерального директора работники, находящиеся в простое, имели право не находиться на рабочих местах. Однако стоит иметь в виду, что в силу ст. 107 ТК РФ время простоя не относится ко времени отдыха, а читается частью рабочего времени. Поэтому формально работники обязаны находиться на своих рабочих местах в дни (часы) простоя.

Тем не менее, на наш взгляд, работодатель может издать приказ, что работники не обязаны ежедневно являться на работу и находиться на рабочих местах в течение всего времени простоя, а могут использовать время простоя по своему усмотрению. В

этом случае порядок оплаты простоя не изменится, и будет производиться по правилам ст. 157 ТК РФ.

Сотрудники Минтруда России в частных разъяснениях также допускают возможность отсутствия работников на месте в период простоя, но признают, что в этом случае налоговые органы предъявляют к работодателям претензии в части произведенной оплаты. Хотя сами сотрудники министерства считают подобные претензии необоснованными<sup>2</sup>.

Такой же позиции придерживается и судебная практика. Например, ФАС Волго-Вятского округа в Постановлении от 16 января 2008 г. по делу № А11-1995/2007-К2-20/123 указал, что поскольку приказы генерального директора о простое не содержали требования об обязательном присутствии работника на рабочих местах, расходы по выплатам в пользу работников являются экономически обоснованными.

**Вывод:** при наличии разрешения генерального директора работники вправе не находиться на рабочих местах. При этом не исключена возможность предъявления претензий со стороны налоговых органов, но возможный спор с высокой степенью вероятности может быть решен в пользу налогоплательщика.

8. Для каждого случая (открытие работниками больничного листа как до начала приостановления деятельности компании, так и во время простоя) оплата больничных листов имеет свои особенности.

*Оплата больничного листа, открытого до начала простоя.* По общему правилу размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от трудового стажа.

Как установлено в ч. 1 ст. Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (далее — Закон № 255-ФЗ), пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу, имеющему страховой стаж:

- 1) 8 и более лет, — 100% среднего заработка;
- 2) от 5 до 8 лет, — 80% среднего заработка;
- 3) до 5 лет, — 60% среднего заработка.

Согласно п. 7 ст. 7 Закон № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности за период простоя выплачивается *в том же размере, в каком сохраняется за это время*

---

<sup>2</sup> Журнал «Главная книга» № 02, 2009.

*заработная плата*, но не выше размера пособия, которое получало бы по общим правилам застрахованное лицо.

Из изложенного следует, что при наступлении временной нетрудоспособности до периода простоя пособие по временной нетрудоспособности выплачивается исходя из среднего заработка, а за период, приходящийся на простой, — в сумме сохраненного на этот период заработка, т.е. в пределах  $2/3$  среднего заработка либо  $2/3$  тарифной ставки, но не более суммы пособия, исчисленного в общеустановленном порядке.

Таким образом, оплата больничного листа, он открыт до начала приостановления деятельности, производится в сумме  $2/3$  заработной платы (простой по вине работодателя) или  $2/3$  тарифной ставки (простой, не зависящей от работодателя).

Эта точка зрения высказана также в письме ФСС России от 6 апреля 1995 г. № 07-177ЮШ.

**Оплата больничного листа, открытого во время простоя.** Периоды, за которые пособие сотруднику не назначается, перечислены в ст. 9 Закона № 255-ФЗ — это периоды:

- освобождения работника от работы с *полным или частичным сохранением заработной платы* или без оплаты в соответствии с законодательством РФ, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- отстранения от работы в соответствии с законодательством РФ, если за этот период не начисляется заработная плата;
- заключения под стражу или административного ареста;
- проведения судебно-медицинской экспертизы.

Простой в данном перечне прямо не поименован. Однако сотрудники ФСС России на практике считают, что простой является формой освобождения от работы с частичным сохранением заработной платы.

В упоминавшемся письме ФСС России № 07-177ЮШ указывается, что если временная нетрудоспособность наступила в период временной приостановки работы предприятия, то пособие за это время не выдается. Исключение делается для пособия по беременности и родам.

Этой точки зрения специалисты ФСС России придерживаются и в настоящее время, подтверждая ее в частных комментариях. Так, руководитель правового департамента ФСС России О.В. Терещенко указала, что «при заболевании,

наступившем в период простоя, пособие по временной нетрудоспособности, согласно п. 1 ст. 9 Закона № 255-ФЗ, не назначается»<sup>3</sup>.

С нашей точки зрения, данная позиция неправомерна, поскольку согласно п. 7 ст. 7 Закона № 255-ФЗ, как уже отмечалось, 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 получало бы по общим правилам застрахованное лицо. К тому же данной нормой не установлено ограничение для оплаты больничного в зависимости от того, когда возникло событие для уплаты пособия по временной нетрудоспособности — до начала простоя или после. Равным образом простой нельзя считать освобождением от работы, поскольку время простоя относится к рабочему времени.

Судя по всему, позиция ФСС России основана на ранее действующем порядке выплаты пособий по временной нетрудоспособности (см. п. 81 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. № 13-6), согласно которому если нетрудоспособность или отпуск по беременности и родам наступили в период временной приостановки работы, то пособие за время приостановки не выдается.

Однако данная норма была исключена Законом № 255-ФЗ, и был установлен общий порядок выплаты пособий вне зависимости от даты наступления события временной нетрудоспособности. Таким образом, оплата больничного листа, который открыт во время простоя, с нашей точки зрения, также производится в сумме  $\frac{2}{3}$  заработной платы (простой по вине работодателя) или  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (простой, не зависящей от работодателя).

Иной подход противоречил бы ст. 18 Конституции РФ, согласно которой смысл, содержание и применение законов определяют именно права и свободы человека. К таким правам относится и право на социальное обеспечение по болезни, установленное в ст. 39 Конституции РФ.

Соответственно, по больничным листам, открытым во время простоя, пособие по временной нетрудоспособности оплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время работнику заработная плата. Иными словами, для работника в рассматриваемой ситуации не имеет значения момент наступления временной нетрудоспособности, ведь и время простоя, и пособие по временной нетрудоспособности оплачивается в одинаковом размере.

---

<sup>3</sup> «Нормативные акты для бухгалтера», 2008, № 15.

Однако момент наступления события временной нетрудоспособности имеет значения для работодателя. Так, согласно ч. 2 ст. 3 Закона № 255-ФЗ при оплате пособия по временной нетрудоспособности в связи с заболеваниями, травмами и пр. первые два дня нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя, а остальные, начиная с 3-го дня, — за счет средств ФСС России.

Учитывая приведенную ранее точку зрения Фонда, есть вероятность того, что его сотрудники откажут в оплате больничных листов, открытых в период простоя.

Однако позиция ФСС России по данному вопросу, как указывалось, незаконна. Следовательно, пособие в такой ситуации также должно выплачиваться за счет средств Фонда с учетом особенностей ст. 3 Закона № 255-ФЗ.

Что касается заполнения табелей рабочего времени при наступлении временной нетрудоспособности работников во время простоя, сообщаем следующее. Согласно Указаниям по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты при отражении неявок на работу (отпуск, дни временной нетрудоспособности, служебные командировки, отпуск в связи с обучением, время выполнения государственных или общественных обязанностей и т.д.) в верхней строке табеля в графах проставляются только коды условных обозначений, а графы в нижней строке остаются пустыми. Код условного обозначения простоя не по вине работодателя — НП, код условного обозначения времени нетрудоспособности – Б или Т.

Таким образом, возникает вопрос, какой код должен быть проставлен в таблице учета рабочего времени. Принимая во внимание, что простой учитывается в качестве рабочего времени, а отсутствие на месте в силу временной нетрудоспособности таковым не считается, в таблице в такой ситуации должен проставляться код условного обозначения *времени нетрудоспособности*.

Однако в целях правильного расчета пособий по временной нетрудоспособности, с нашей точки зрения, в таблице также следует указывать и код условного обозначения простоя – НП. Данные коды могут быть проставлены через символ «/».

**Вывод:** с нашей точки зрения, общество обязано выплачивать пособие вне зависимости от того, когда наступила временная нетрудоспособность: до или во время простоя. При этом не исключен риск конфликта с органами ФСС России относительно возмещения затрат по выплате пособия, однако данный конфликт с высокой степенью вероятности может быть решен в пользу работодателя.

9. Согласно абз. 1 ст. 186 ТК РФ день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

В соответствии с нормой ст. 186 ТК РФ при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его *средний заработок за дни сдачи* и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Данная статья также предусматривает, что дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов, т.е. день отдыха фактически приравнивается к отпусковому дню.

Поскольку день сдачи крови приходится на время простоя, этот день, по нашему мнению, должен оплачиваться так же, как и сам простой, а день отдыха после сдачи крови — исходя из среднего заработка работника.<sup>4</sup>

10. Как уже говорилось, согласно ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. При этом работник считается находящимся в простое, если приостановка работы произошла именно на том участке, за которым он закреплен.

Поскольку административный персонал отвечает за обеспечение деятельности предприятия *в целом*, отправка административного персонала в простой фактически может означать приостановку деятельности всего предприятия.

В рассматриваемой ситуации деятельность общества полностью не прекращена (работают два производственных участка), т.е. по-прежнему имеют место финансово-хозяйственные операции, которые требуют, в частности, участия сотрудников бухгалтерии для надлежащего отражения в учете и отчетности, оформления первичных документов и пр.

С нашей точки зрения, это означает, что объективных оснований для простоя у административного персонала, включая сотрудников бухгалтерии, нет, и прекращение работы административными работниками можно рассматривать как простой по вине работодателя, а, следовательно, в силу ст. 157 ТК РФ оплата труда работников должна производиться исходя из  $\frac{2}{3}$  заработной платы, причем не менее МРОТ.

---

<sup>4</sup> Обратите внимание, что согласно подп. «в» ст. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922) при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Размер выплат работникам, которые временно не осуществляют трудовую деятельность, может быть уменьшен за счет установки режима неполного рабочего времени. В соответствии со ст. 74 ТК РФ, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если же такие изменения могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Экономическая ситуация непосредственно не может быть основанием для перевода на неполную рабочую неделю, однако она может быть причиной для проведения структурно-штатных изменений внутри самого предприятия в период отсутствия спроса, в частности, изменение организационно-управленческой структуры административного аппарата, перераспределение функций между отделами и отделениями бухгалтерии (например, центральной и главной) и пр.

Проект о введении таких мероприятий согласно ст. 74 ТК РФ может послужить основанием для того, чтобы запросить мнение профсоюзной организации и ввести неполный рабочий день. Размер ограничений рабочего времени (сколько часов (дней) сокращается по сравнению с 8-часовым рабочим днем или пятидневной неделей) в законодательстве не ограничен.

На основании ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. Также данной статье установлено, что оплата труда на условиях неполного рабочего времени будет производиться по *фактически отработанному времени*.

Отметим, что введение такого ограничения позволит производить оплату ниже МРОТ, поскольку нормы рабочего времени в такой ситуации сотрудниками не выполняются. Однако о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

При этом согласно ст. 74 Кодекса, если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Таким образом, вместо объявления простоя для работников административного персонала работодатель может установить для них режим неполного рабочего времени. Но это связано с определенными организационными трудностями и необходимостью учета мнения профсоюзной организации.

**Вывод:** полагаем, что объявления простоя для административного персонала возможно, однако данный простой будет квалифицирован как простой по вине работодателя. При этом общество обязано будет оплачивать простой исходя из  $\frac{2}{3}$  заработной платы и не ниже МРОТ.

Режим неполного рабочего дня (недели), в свою очередь, может быть введен только по истечении двух месяцев и требует предварительного запроса профсоюзной организации, согласие которой, впрочем, не является обязательным. Таким образом, с организационной точки зрения введение неполного рабочего дня (рабочей недели) является для общества более сложным мероприятием.

В заключение отметим, что с 1 января 2009 г. работодатели обязаны уведомлять о приостановке производства органы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о приостановке производства (п. 2 ст. 1, ст. 3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ “О занятости населения в РФ”»). Форма уведомления является свободной.

## **Ситуация 2**

В связи с простоями на производстве резко сократился объем работ у специалистов общества, не относящихся к административно-управленческому персоналу, а занятых обеспечением производственной деятельности филиала — инженерно-технологические службы, службы материально-технического снабжения, специалисты по сбыту готовой продукции.

## **Вопрос**

Имеет ли право генеральный директор общества отправить часть специалистов указанных служб в простой с оплатой времени простоя исходя из  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки и правом вызова на работу в случае изменения ситуации?

**Ответ**

Работники инженерно-технологических служб, служб материально-технического снабжения обеспечивают производственную деятельность предприятия, которая в настоящее время приостановлена. Специалисты по сбыту готовой продукции не могут заниматься продажей продукции, так как на нее отсутствует спрос.

Таким образом, в наличии объективные основания для простоя данного персонала, поскольку сотрудники не обеспечиваются работой. В рассматриваемой ситуации не имеется вины работодателя, так как изменение конъюнктуры рынка общество предвидеть не могло, равным образом, у него не имелось реальной возможности устранить причины ухудшения экономической ситуации.

Следовательно, работодатель не может обеспечить работой сотрудников технических служб и служб сбыта готовой продукции, а значит, простой для данных работников можно квалифицировать как произошедший не по вине работодателя.

В соответствии с ч. 2 ст. 157 ТК РФ простои по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачиваются в размере  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки (должностного оклада).

С нашей точки зрения, работодатель вправе вызвать работника для выполнения им трудовых обязанностей в случае изменения ситуации по простоям. При этом, поскольку окончание простоя специальным документом оформлять, с нашей точки зрения, не обязательно (см. ситуацию 1), оформление вызова работника также не должно оформляться специальным документом.

Вместе с тем, во избежание неполучения работником информации об окончании простоя рекомендуем по окончании простоя направить в адрес работников извещение (в произвольной форме) о необходимости приступить к выполнению трудовых функций.

**Вывод:** объявление простоя для служб, занятых обеспечением производственной деятельности филиала правомерно. Временя простоя должно оплачиваться исходя из  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки. В случае изменения ситуации с простоем работодатель имеет право вызвать работника для выполнения им трудовых функций.