

*Джапарова З.М.
Студентка факультета «Бухучет и аудит» 4к. 2гр.
Османова М.М.
Старший преподаватель кафедры «Бухучет 1»
ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет
народного хозяйства» РФ, г. Махачкала
ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет
народного хозяйства» РФ, г. Махачкала*

КАК ОПЛАЧИВАТЬ ПРОСТОЙ ПО ВИНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.

Аннотация: Простой — это временная приостановка работы. Ее причины могут быть не только экономического характера, но так же и технологического, технического или организационного характера. Пока длится простой сотрудников по вине работодателя, работники могут быть освобождены от необходимости посещать место работы.

Ключевые слова: простой, работодатель, работник, вина, оплата протоя, действия работодателя.

*. Dzhaparova Z. M.
Student of the faculty "accounting and audit" 4K. 2gr.
Osmanova M.M.
Senior lecturer of the Department "accounting-1"
DAGESTAN state University
national economy" of the Russian Federation, Makhachkala
DAGESTAN state University
national economy" of the Russian Federation, Makhachkala*

How to pay a simple fault of the employer.

Annotation: Downtime this is a temporary suspension. Its causes may be not only economic, but also technological, technical or organizational. As long as employees are idle due to the employer's fault, employees may be exempted from having to visit the place of work. Consider in more detail.

Keywords: downtime, employer, employee, guilt, payment downtime, actions of the employer.

По статье 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), простоем называют временную остановку работы компании, причинами которой могут служить проблемы, носящие организационный, технический, технологический или экономический характер. Таким образом, проблемы, из-за которых можно объявить простой могут быть разные: резкое или постепенное падение спроса на производимый продукт; нехватка комплектующих; неисправность оборудования и т.д.

Обязанности и права работников при простое

Пока длится простой сотрудников по вине работодателя, работники могут быть освобождены от необходимости посещать место работы. Чтобы отсутствие на рабочем месте не расценивалось в качестве прогула, необходимо договориться с работодателем. Как только этот вопрос будет решен, руководство издаст соответствующий приказ

Некоторые работодатели предлагают работникам, деятельность которых временно приостановлена, перевестись на другую должность (при наличии свободных вакансий).

Несколько условий перевода при простое:

- ✓ временный перевод оформляется на срок до 1-го года;
- ✓ согласие работника на перевод является обязательным, если он переводится на период более 1-го месяца;
- ✓ заработная плата не должна быть меньше среднего заработка, выплачиваемого на прежней должности

Действия работодателя при простое

После того, как работодатель был оповещен о наступившем срыве производства, он должен выполнить несколько последовательных действий:

Вычислить виновника остановки производства. Сделать это, порой достаточно сложно. Например, при поломке оборудования придется делать полную диагностику, чтобы понять, по чьей вине оно вышло из строя. Это может быть как длительное отсутствие техобслуживания по вине работодателя, так и недобросовестное исполнение правил эксплуатации работником.

Оформить определенную документацию и донести соответствующие сведения до работников, попавших под простой.

По статье 157 ТК РФ, выплатить заработную плату сотрудникам. Что делать, если работодатель не платит, и куда жаловаться на невыплату зарплаты.

Также после поступившего уведомления о начале простоя, его точная дата должна быть зарегистрирована документально в установленной законом форме. Табель учета рабочего времени на протяжении всего простоя заполняется пометками «РП» (нерабочий или праздничный день), «ВП» (простой по вине работника) или «НП» (простой по независящим от работника причинам).

Оплата простоя по видам

Выплаты работнику в время простоя зависят в первую очередь от того, на ком лежит вина задержки производства. Согласно статье 157 ТК РФ, простой, случившийся по вине работодателя должен быть оплачен в размере 2/3 от средней зарплаты работника;

простой по причинам, которые не зависят от работника или от работодателя – не менее 2/3 от оклада работника;

простой по вине работника не оплачивается. При этом, первые два вида простоя могут быть оплачены суммой, ниже МРОТа, так как он рассчитывается на период в 30 дней, а длительность простоя может составлять и несколько дней. В случае, если работник был устроен на предприятие меньше, чем месяц назад и не успел получить свою первую

заработную плату, сумма выплаты по простоя рассчитывается исходя из должностного оклада сотрудника.

Неверное определение причины простоя. Иногда работодатель объявляет приостановку работ для вынуждения сотрудника написать заявление об увольнении. Работник может обратиться в суд. Если в суде не будет предоставлено доказательств реального наличия обстоятельств остановки деятельности, служащий имеет все шансы выиграть дело.

Отсутствие сопутствующей документации. Работодатели пользуются тем, что в ТК не дано никаких указаний относительно оформления приказа. Однако лучше предусмотреть его наличие, так как документ является подтверждением правомерности остановки деятельности. На его основании бухгалтерия начисляет компенсации.

В приказе не указана обязанность нахождения на рабочем месте сотрудников в период простоя. Обязанность служащего находиться на рабочем месте отдается на усмотрение работодателя. Если он не даст соответствующих указаний, сотрудники вполне могут не приходить на работу.

Оформление отпуска на период простоя. Выполняется с целью уменьшения расходов компании. Однако руководитель должен помнить, что неоплачиваемый отпуск возможен только при наличии соответствующей инициативы работника.

Использованные источники:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 2018 г.), 536 с.
2. Пансков, В. Г. Налоги и налогообложение. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Г. Пансков, Т. А. Левочкина. — М.: Юрайт, 2015. — 319 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

3. Пансков, В. Г. Налоги и налогообложение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В. Г. Пансков. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 382 с. — Серия : Бакалавр. Прикладной курс.

4. Кукукина И.Г., Астраханцева И.А. Учет и анализ банкротств: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2010. - с.25

Sources used:

1. Tax code of the Russian Federation (part two): from 31.07.1998 № 146-FZ (ed. from 2018), 536 p.

2. Panskov, V. G. Taxes and taxation. Practicum: textbook for universities / V. G. Panskov, T. A. Levochkina. - М.: yurayt, 2015. - 319 p. - Series: Bachelor. Academic course.

3. Panskov, V. G. Taxes and taxation: textbook and practice for applied bachelor's degree / V. G. Panskov. - 5th ed., reprint. and add. - М.: yurayt Publishing house, 2016. - 382 p. - Series: Bachelor. Applied course.

4. Kukukina I. G., Astrakhanseva I. A. Accounting and analysis of bankruptcies: Textbook. - М.: Finance and statistics, 2010. - p. 25