



**Работнику объявлен простой с оплатой двух третей тарифной ставки.  
Как правильно в этом случае оформить простой и произвести оплату, и нужно ли при этом осуществлять доплату до минимальной заработной платы?**

Согласно статье 34 Трудового кодекса **простоем** признается *временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое).*

При оформлении простоя (независимо от вида деятельности организации) следует соблюдать перечисленные ниже условия и требования законодательства о труде.

1. Общая продолжительность простоя не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года. Таким образом, в случае если простой объявляется в конце календарного года, то в следующем календарном году отсчет указанного шестимесячного периода простоя начнется сначала.

2. При объявлении простоя наниматель должен издать приказ (распоряжение) и ознакомить с ним работников под роспись. В приказе наниматель указывает:

- дату и время начала и окончания (если она известна на день издания приказа) простоя;

- причину простоя;

- наименования структурных подразделений, которые находятся в простое, фамилии, имена и отчества, а также должности служащих (профессии рабочих), в отношении которых объявляется простой (если простой не затрагивает всю организацию полностью);

- размер оплаты простоя;

- условие нахождения работников на рабочих местах (при необходимости).

3. Согласие работников на объявление простоя не требуется.

4. При простое не по вине работника наниматель выплачивает работнику заработную плату не ниже двух третей установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

#### **Справка.**

*Более высокий размер оплаты труда при простое может быть установлен нанимателем в локальном правовом акте.*

Гарантия по сохранению заработной платы не ниже двух третей установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада применяется независимо от того, присутствуют ли работники на рабочем месте в период простоя или нет.

5. Гарантии по минимальной заработной плате в отношении работников, находящихся в простое не применяются.

Так, согласно части второй статьи 6 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения (с изменениями и дополнениями) минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется нанимателем при оплате труда работников **за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника**, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, с учетом отработанного рабочего времени.

Поскольку при простое работник не выполняет свои обязанности, предусмотренные условиями заключенного с ним трудового договора (контракта), то требования законодательства о применении минимальной заработной платы в отношении него не применяются.