

Простой из-за отсутствия СИЗ.

Если работник не обеспечен средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) в соответствии с нормами, работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК РФ). Это положение в полной мере относится и к средствам коллективной защиты.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). Поясним. Статья 157 ТК РФ устанавливает правила оплаты простоя, выделяя: простой по вине работодателя, оплата при котором производится в размере не менее V, средней заработной платы работника; простой по вине работника, время которого не оплачивается; простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя, который подлежит оплате в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Одними из основных обязанностей работодателя, установленных ст. 22 ТК РФ, является его обязанность предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Для этого работодателем с целью обеспечения бесперебойной работы организации должны приниматься исчерпывающие меры.

Следовательно, простой из-за отсутствия СИЗ является простоем по вине работодателя и оплачивается в соответствии с абз. 1 ст. 157 ТК РФ в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Что касается документального оформления времени простоя, то какой-либо унифицированной формы документа для этого нет.

Время простоя можно оформить приказом руководителя организации.

В приказе следует указать: время начала простоя и его причину; предполагаемую продолжительность времени простоя; перечислить работников, находящихся в простое; размер оплаты времени простоя.

Также в приказе можно отметить необходимость присутствия работников, находящихся в простое, на рабочих местах или же разрешение не выходить на работу. С приказом работников необходимо ознакомить под роспись.