

Как оплачивать время простоя сотрудникам с сокращенным днем?

ВОПРОС

На предприятии с 01.04.2020 по 31.05.2020 объявлен простой по не зависящим от сторон причинам с оплатой в размере 2/3 оклада пропорционально времени простоя. Сотрудники уходили в простой постепенно, с разных чисел апреля. В связи с этим при закрытии табеля возник вопрос по сотрудникам, работающим неполный рабочий день, с оплатой по факту отработанного времени. У них ранее были оформлены приказы о сокращенном рабочем дне в соответствии со [ст. 93 ТК РФ](#). У части сотрудников в приказе прописаны конкретный часы работы (например, 8 часов в день с 08:00 до 17:00 при норме 11,5 часов с 08:00 до 20:00), у части нет - просто указана ссылка на ст. 93, а также что оплата осуществляется по факту отработанных часов.

Вопрос: как оплачивать время простоя сотрудникам с сокращенным днем по [ст. 93](#)? Оставлять норму или часы, прописанные в приказе на сокращенный рабочий день?

ОТВЕТ

Если в приказе о введении неполного рабочего дня некоторым работникам не был указан режим рабочего времени (сколько часов в неделю), то, по нашему мнению, оплату простоя следует осуществлять, исходя из полной нормы рабочего времени.

Тем работникам, у кого указано неполное рабочее время и прописаны конкретные часы, оплату осуществлять, исходя из этой уменьшенной нормы рабочего времени.