

Відмінність між простоєм та призупиненням дії трудового договору

№ з/п	Критерій	Простій	Призупинення дії трудового договору
1.	Поняття	Простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (стаття 34 Кодексу законів про працю України).	Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв’язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи (частина 1 статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).
2.	Підстави запровадження:	будь-які обставини, яку зумовили призупинення роботи;	відсутність роботи та її виконання працівником під час воєнного стану;
3.	Тривалість:	може тривати без обмеження часу доки існують обставини, на підстави яких його запроваджено;	можливе лише на період дії воєнного стану;
4.	Суб’єкт прийняття рішення:	рішення про простій приймає роботодавець;	ініціатором призупинення дії трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник;
5.	Оплата:	під час простою виплачується не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Водночас час простою з вини працівника не оплачується;	заробітна плата не виплачується;
6.	Страховий стаж:	у разі оплати підприємством простою, період його дії зараховується до страхового стажу працівника;	у разі призупинення дії трудового договору ЄСВ за працівника не сплачується, а відтак йому не зараховується страховий стаж.