

## **ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

В связи со сложившейся экономической ситуацией многие учреждения вынуждены переводить своих сотрудников на режим неполного рабочего времени с целью сохранения рабочих мест и избежания массового сокращения.

### Введение режима неполного рабочего времени

В соответствии с ч.5 ст. 74 ТК РФ работодатель имеет право в целях сохранения рабочих мест с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

При этом данное право возникает у работодателя:

- при изменении организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.);
- в случае изменений организационных или технологических условий труда, производимых работодателем, которые могут повлечь массовое увольнение работников.

В соответствии с ч.2 ст. 74 ТК РФ, о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Кроме того, сотрудники могут отказаться от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени. В этом случае трудовые договоры с ними должны быть расторгнуты в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности работников или штата). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178 ТК РФ:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- средний месячный заработок на второй месяц после увольнения, если бывший сотрудник не устроится на новую работу;
- средний месячный заработок на третий месяц после увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен.

### При установлении режима неполного рабочего времени работодатель обязан:

- издать приказ о введении такого режима, в котором будут указаны график работы, причины, повлекшие такую необходимость, период его действия;
- уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ;
- уведомить службу занятости. В соответствии с п.2 ст. 25 Закона РФ N 1032-1 от 19.04.1991г. «О занятости населения в Российской Федерации», работодатель обязан письменно сообщить в службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения (издания приказа) о введении режима неполного рабочего времени. За непредставление или несвоевременное представление в службу занятости сведений о введении режима неполного рабочего времени, а также за их представление в искаженном виде работодатель может быть привлечен к административной ответственности согласно ст. 19.7 КоАП РФ;
- заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, готовым продолжать работу в измененных условиях. В трудовом договоре указываются новый режим рабочего времени и размер оплаты труда.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который он был установлен, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В этом случае нужно заключить с работником дополнительное соглашение уже об отмене режима неполного рабочего времени.

Статья 93 ТК РФ также содержит условия установления рабочего времени, но она применяется к отдельным сотрудникам, а не массово по всей организации.

В силу данной статьи по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена)

или неполная рабочая неделя, **в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.**

Статьей 93 ТК РФ определены категории сотрудников, которым работодатель по их просьбе обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Если неполное рабочее время устанавливается на основании заявления работника в соответствии со ст. 93 ТК РФ, то в заявлении необходимо указать:

- желаемую продолжительность рабочего времени;
- дату, с которой работник просит установить ему режим неполного рабочего времени.

**При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.**

Помимо заявления работник должен представить документ, подтверждающий основание, в соответствии с которым он просит установить ему режим неполного рабочего времени. К таким документам относятся, в частности:

- справка из женской консультации о беременности;
- справка о наличии иждивенцев;
- свидетельство о рождении ребенка;
- справка из органов местного самоуправления, ЖЭУ о составе семьи;
- листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи;
- справка, подтверждающая факт установления ребенку инвалидности;
- документ о назначении лица опекуном, попечителем.

В случае, когда режим неполного рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем, последний освобождается от обязанности сообщить в органы службы занятости об установлении такого режима работы (Письмо Роструда от 17.05.2011 N 1329-6-1).

#### Продолжительность рабочего времени при установлении режима неполного рабочего времени

Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. При этом Трудовой кодекс не дает определения неполного рабочего времени, предусматривая лишь то, что оно может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Согласно положениям Конвенции Международной организации труда от 24.06.1994 N 175 "О работе на условиях неполного рабочего времени" неполным рабочим временем следует считать рабочее время, продолжительность которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени. Такие разъяснения представлены в Письме Роструда от 08.06.2007 N 1619-6.

Кроме того, обращаем ваше внимание на Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 N 111/8-51, которое согласно ст. 423 ТК РФ применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу. В силу п.8 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденного данным Постановлением, режимы труда, устанавливаемые при работе на условиях неполного рабочего времени, могут предусматривать:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

В зависимости от конкретных условий труда может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

Режим неполного рабочего времени не следует путать с работой на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени. Напомним, что согласно ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

- женщинам, занятым в сельской местности (п.1.3.Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Кроме того, Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников, например:

- ст. 333 ТК РФ - для педагогических работников;
- ст. 350 ТК РФ - для медицинских работников.

Для таких работников сокращенное рабочее время считается полной нормой. Зарплата у них должна быть такой же, как у работников, которым рабочее время не сокращено.

**Обратите внимание:** При сокращенном рабочем времени несовершеннолетним работникам (ч.1 ст.92 ТК РФ) оплачиваются только фактически отработанные часы. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств. (ч.3 ст. 271 ТК РФ).

#### Основными различиями сокращенного и неполного рабочего времени являются следующие:

- сокращенное рабочее время устанавливается законодателем, а неполное рабочее время - сторонами трудового договора;

- оплата труда при сокращенном рабочем времени производится в размере, сопоставимом с оплатой труда при полной продолжительности ежедневной работы, т.е. оплачивать труд таких сотрудников нужно в полном размере поскольку для них нормальная продолжительность труда изменена по закону, а оплата труда при неполном рабочем времени - пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

#### Оплата труда при неполном рабочем времени

Согласно ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Кроме того, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и др.

Компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах от оклада, при введении неполного рабочего времени уменьшаются пропорционально уменьшению размера оклада.

Рабочие часы, отработанные по инициативе работодателя сверх установленного режима неполного рабочего времени, считаются сверхурочными (ч.1 ст. 99 ТК РФ). Такие разъяснения представлены в Письме Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0.