

Неполное рабочее время

Под неполным рабочим временем понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени (ч. 1 ст. 118 ТК). Предельная величина, на которую может быть уменьшена продолжительность рабочего времени, законодательством не предусматривается.

Возможны следующие варианты неполного рабочего времени:

1) установление неполного рабочего дня, т.е. уменьшение продолжительности ежедневной работы (ч. 3 ст. 118 ТК);

2) установление неполной рабочей недели, т.е. уменьшение числа рабочих дней в неделю (ч. 4 ст. 118 ТК);

3) одновременное уменьшение продолжительности рабочего дня и числа рабочих дней в неделю (ч. 5 ст. 118 ТК).

К примеру

В соответствии с ПВТР на предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы - 8 часов.

Работнику А. установлен неполный рабочий день: продолжительность ежедневной работы - 6 часов. Продолжительность рабочей недели сохранена - 5 рабочих дней.

Работнику Б. установлена неполная рабочая неделя: продолжительность рабочей недели - 4 дня. Продолжительность ежедневной работы сохранена - 8 часов.

Работнику В. установлено количество рабочих дней в неделю - 4 при продолжительности ежедневной работы - 6 часов.

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) (ст. 290 ТК).

Работа на условиях неполного рабочего времени по общему правилу не влечет для работников ограничений продолжительности основного отпуска, исчисления трудового стажа и ограничений других трудовых прав (ч. 1 ст. 291 ТК).

Работникам, занятым неполное рабочее время, не может устанавливаться ненормированный рабочий день (соответственно, не может предоставляться и компенсация за работу в таком режиме - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день), кроме тех, кому установлена неполная рабочая неделя без уменьшения продолжительности ежедневной работы (абз. 5 п. 1 постановления №

1695). В приведенном выше примере ненормированный рабочий день может быть установлен только работнику Б.

Работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели не признается сверхурочной (п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК).

К примеру

В соответствии с ПВТР на предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы - 8 часов (с 9.00 до 18.00).

Работнику А. с повременной оплатой труда установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день). Он работает с 09.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00. Рабочая неделя - понедельник - пятница. По распоряжению нанимателя в один из рабочих дней он был привлечен к работе после 16.00. Работа в течение 2 часов (8 часов (полная норма) - 6 часов) не будет считаться сверхурочной и подлежит оплате пропорционально отработанному времени. Время, отработанное сверх, будет относиться к сверхурочной работе.

Работнику Б. с повременной оплатой труда установлено неполное рабочее время (неполная рабочая неделя). Он работает с 09.00 до 18.00, перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00. Рабочая неделя длится с понедельника по четверг. Пятница является дополнительным нерабочим днем. Суббота, воскресенье - выходные дни. Если по распоряжению нанимателя он будет привлечен к работе в пятницу, то такая работа не будет являться сверхурочной. Работа в этот день оплачивается в соответствии со ст. 290 ТК. Однако все, что он отработает в этот день сверх 8 часов, будет считаться сверхурочной работой. Если же в один из рабочих дней работника Б. (с понедельника по четверг) наниматель привлечет его к работе после 18.00, то такая работа будет считаться сверхурочной.

Неполное рабочее время может быть установлено как на определенный, так и неопределенный срок (ч. 6 ст. 118 ТК).

Работникам, трудящимся в режиме неполного рабочего времени в виде неполного рабочего дня, может не предоставляться перерыв для отдыха и питания. Условия для отмены обеденного перерыва следующие (ч. 4 ст. 134 ТК):

- продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов;
- у работника есть желание отменить перерыв для отдыха и питания;

- наниматель не против отмены перерыва для отдыха и питания.

В остальных случаях при работе в режиме неполного рабочего времени перерыв для отдыха и питания продолжительностью минимум 20 минут предоставляется в обязательном порядке (ч. 1 ст. 134 ТК).

Отметим, что по общему правилу продолжительность рабочего дня в предпраздничный рабочий день сокращается на 1 час. Однако для работников с неполным рабочим временем такой рабочий день сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени (ч. 1, 2 ст. 116 ТК).

К примеру

В организации трудятся работники в режиме неполного рабочего времени. У первого работника 6-часовой рабочий день, а у второго 3-часовой. В 2026 г. в предпраздничный рабочий день 6 января (вторник) продолжительность их рабочего дня сократится:

- на 45 минут (60 минут x 6 часов / 8 часов) (у первого работника);
- на 22 минуты 30 секунд (60 минут x 3 часа / 8 часов) (у второго работника).

По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем (ч. 1 ст. 118 ТК). Однако при наличии определенных обстоятельств наниматель обязан установить работнику неполное рабочее время.

В соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины (срок беременности значения не имеет);
- женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья.
- инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также совместителям наниматель обязан установить неполное рабочее время независимо от того, выступил ли работник с соответствующей инициативой (п. 2, 3 ч. 2 ст. 289 ТК).

- другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением (п. 4 ч. 2 ст. 289 ТК).

Работнику и нанимателю необходимо согласовать новую продолжительность рабочего времени. Даже на тот случай, когда наниматель обязан установить неполное рабочее время, законодательство не предусматривает конкретную продолжительность рабочего времени, которая должна быть установлена. В некоторых случаях определены пределы, в которых это может быть сделано. Так, для совместителей по общему правилу предусмотрен максимум

продолжительности рабочего времени: не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111 - 114 ТК, т.е. полной или сокращенной (ч. 1 ст. 345 ТК).

Пример

Для инвалида II группы предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ч. 3 ст. 114 ТК). Соответственно, такой работник по общему правилу не может работать по совместительству более 17,5 часов в неделю.

Законодательством не предусматривается и минимальная продолжительность рабочего времени, которая может быть установлена работнику с неполным рабочим временем. Соответственно, по соглашению между работником и нанимателем продолжительность рабочего времени может быть уменьшена даже до 1 часа в день.

Кроме того, работник и наниматель должны согласовать и режим рабочего времени (время начала рабочего дня и время его окончания, время перерыва для отдыха и питания), так как он в связи с уменьшенной нормой рабочего времени будет для данного работника отличаться от установленных на предприятии для других работников.

При заключении трудового договора просьбу об установлении неполного рабочего времени потенциальному работнику целесообразно отразить в заявлении о приеме на работу.

Если необходимость в установлении неполного рабочего времени возникает в процессе работы, то просьбу можно оформить в виде отдельного заявления об установлении неполного рабочего времени. В заявлении следует указать:

- желаемую продолжительность рабочего времени, а также время начала и окончания рабочего дня (при уменьшении продолжительности ежедневной работы) и (или) конкретные рабочие дни недели (при установлении неполной рабочей недели);

- дату, с которой работник просит установить неполное рабочее время (в случае установления рабочего времени на определенный срок - период, на который работнику необходимо, чтобы было установлено неполное рабочее время);

- причину, по которой работник просит установить ему неполное рабочее время.

Наниматель не обязан оценивать уважительность причин, по которым работник обращается за установлением неполного рабочего времени. При этом с учетом возможностей на конкретном предприятии наниматель может как установить неполное рабочее время, так и отказать работнику в его просьбе, кроме случая, когда работник

относится к категории лиц, которым наниматель обязан установить неполное рабочее время в соответствии с ч. 2 ст. 289 ТК.

Работнику, которому наниматель обязан установить неполное рабочее время, к заявлению следует приложить документы, подтверждающие соответствующие обстоятельства. В противном случае наниматель вправе (но не обязан) их потребовать.

Если неполное рабочее время устанавливается при заключении трудового договора, то при оформлении приказа (распоряжения) о приеме на работу условия, связанные с установлением неполного рабочего времени, указываются в приказе о приеме на работу. В процессе работы неполное рабочее время может быть установлено путем издания отдельного приказа. Форма такого приказа не унифицирована. В приказе помимо указания новой нормы рабочего времени (продолжительности рабочего дня (недели)) необходимо определить и режим рабочего времени (время начала и время окончания рабочего дня, время перерывов для отдыха и питания).

Соответствующие изменения вносятся в трудовой договор (контракт).

В данном случае изменение продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника, а не нанимателя, поэтому соблюдать порядок, предусмотренный ст. 32 ТК, не нужно.

Установление работнику неполного рабочего времени может повлечь необходимость внесения изменений в штатное расписание организации. Например, это следует сделать в случае, если наниматель не планирует, чтобы высвободившийся объем работы выполняли другие работники.

Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя возможно при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин (ч. 1 ст. 32 ТК). О предстоящих изменениях работник должен быть предупрежден письменно не позднее чем за один месяц (ч. 3 ст. 32 ТК). В этих целях работнику может быть направлено письмо (предупреждение, уведомление). В документе следует отразить:

- причины, по которым работнику устанавливается неполное рабочее время;

- предлагаемую продолжительность рабочего времени, а также время начала и окончания рабочего дня (при уменьшении продолжительности ежедневной работы) и (или) конкретные рабочие дни недели (при установлении неполной рабочей недели);

- дату, с которой при наличии согласия работника ему будет установлено неполное рабочее время (в случае установления рабочего

времени на определенный срок - период, на который будет установлено неполное рабочее время);

- последствия отказа от предложения нанимателя либо отсутствия письменного согласия в необходимый срок.

При отказе от продолжения работы в условиях неполного рабочего времени трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 4 ст. 48 ТК).

Если работник соглашается на установление неполного рабочего времени, издается соответствующий приказ, в котором указываются продолжительность рабочего дня (недели), время начала и время окончания рабочего дня, время перерывов для отдыха и питания. Соответствующие изменения вносятся в трудовой договор (контракт).

Сведения об установлении неполного рабочего времени в трудовую книжку не вносятся (ч. 2 ст. 291 ТК).

Установление работнику неполного рабочего времени может повлечь необходимость внесения изменений в штатное расписание организации. Например, это следует сделать в случае, если наниматель не планирует, чтобы высвободившийся объем работы выполняли другие работники.

Установленное работнику неполное рабочее время может быть отменено. Если инициатором выступает работник, например, путем подачи соответствующего заявления, то при условии согласия нанимателя это может быть сделано в любой момент.

Отмена неполного рабочего времени является существенным изменением условий труда (ч. 2 ст. 32 ТК). По инициативе нанимателя такое изменение возможно при условии (наличие обоснованных производственных, экономических, финансовых причин) и в порядке, которые предусмотрены ст. 32 ТК. Предупреждение работника об изменении существенных условий труда производится не позднее чем за один месяц (ч. 3 ст. 32 ТК). Если работник согласен с такими изменениями, вносятся изменения в трудовой договор (контракт) с работником, издается приказ об отмене неполного рабочего времени. Аналогичным образом производится оформление и в случае досрочной отмены неполного рабочего времени, установленного на определенный срок.

При отказе трудовой договор (контракт) прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. В этом случае работнику в соответствии с ч. 4 ст. 48 ТК выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Отмена неполного рабочего времени может повлечь необходимость внесения изменений в штатное расписание организации. Это следует сделать в случае, если в штатном расписании нет вакантных штатных единиц (их долей) по профессии (должности), занимаемой работником.

Учет рабочего времени при неполном рабочем дне ведется по тем же правилам, что и для работников с иной продолжительностью рабочего времени.

Однако если работнику установлено неполное рабочее время, то время, отработанное сверх установленной продолжительности рабочего времени в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели не считается сверхурочной работой (п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК). Такая работа не может быть отмечена как сверхурочная в таблице.

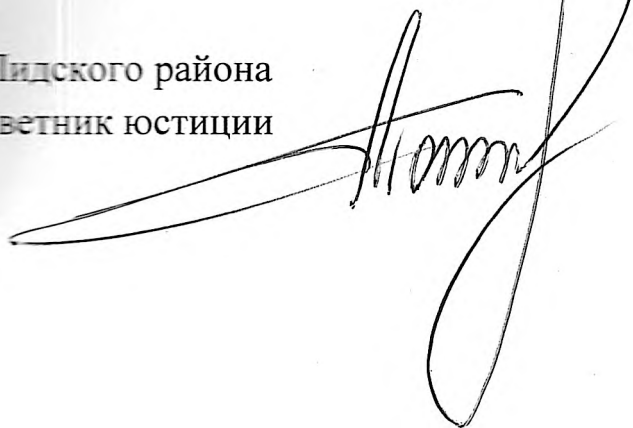
При установлении неполной рабочей недели дополнительные нерабочие дни в таблице отмечаются как выходные.

Старший помощник
прокурора Лидского района
юрист 1 класса



В.В. Олефирович

Согласен:
Прокурор Лидского района
старший советник юстиции



А.В.Томченко