



Архангельская межрегиональная общественная организация
профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 8-1

**Неполное рабочее время. Условия и порядок введения.
Права работника**

До подписания дополнительного соглашения к трудовому договору о введении неполного рабочего времени каждому рекомендуем изучить нормы трудового права!

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ)).

Неполное рабочее время предусматривает установление неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части.

Важно! Необходимо различать понятия «рабочее время» и «режим рабочего времени». Рабочее время - это продолжительность времени работы в неделю (например, 40 часов, 36 часов и т.д.), а режим рабочего времени - это распределение установленной работникам нормы рабочих часов в конкретном календарном периоде.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

(часть вторая статьи 93 ТК РФ введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). (часть 2 ст. 101 ТК РФ введена ФЗ от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

Важно! При установлении неполного рабочего дня необходимо помнить о существенных отличиях от сокращенной продолжительности рабочего времени, которое установлено категории работников, определенной ст. 92 ТК РФ. Так, например, работающим инвалидам 1 и 2 групп (не более 35 часов в неделю), женщинам, работающим на Севере, и педагогическим работникам (не более 36 часов в неделю ст. ст. 320 и 333 ТК РФ) и др.

Понятие «**неполное рабочее время**» означает, что продолжительность рабочего времени при таком режиме меньше нормы, предусмотренной для работника. Этот вид рабочего времени **регулируется статьей 93 ТК РФ**.

Неполное рабочее время может быть оформлено в виде:

- неполной рабочей недели: уменьшается количество дней работы, (например, работа по 7 часов 12 минут в день 3 дня в неделю вместо 5 дней (у воспитателей));
- неполного рабочего дня (смены): уменьшается только продолжительность работы в день (смену);
- смешанного режима (например, работа по 5 часов в день вместо 8 и 3 дня в неделю вместо 5).

Важно! Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ч. 4 ст. 93 ТК РФ).

Однако, в соответствии со ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени **оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ)**. Это условие обязательно включается в трудовой договор с работником. Если педагогическому работнику установлен неполный объем учебной (педагогической) нагрузки, то в трудовом договоре кроме объема этой нагрузки должно быть указано, что оплата труда производится пропорциональному объему учебной (педагогической) нагрузки.

Неполное рабочее время может устанавливаться

По просьбе работника работодатель обязан установить неполное рабочее время (ч. 2 ст. 93, ст. 256 ст., 173 и 173.1 ТК РФ)	По соглашению сторон трудового договора (по взаимному согласию сторон, ст. 72, ч.1 ст. 93 ТК РФ)	По инициативе работодателя (только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, ст. 74 ТК РФ)
<ul style="list-style-type: none"> - беременной женщине; - одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); - лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке; - женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком и желающим работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по социальному страхованию до исполнения ребенку полутора лет;*** - работникам, совмещающим работу с обучением. 	<p>По соглашению сторон трудовое законодательство позволяет устанавливать неполное рабочее время любой категории работников.</p> <p>Инициатором может быть та или иная сторона трудового договора.</p> <p>Согласие другой стороны трудового договора на введение неполного рабочего времени, изменение режима работы и размера оплаты труда должно быть добровольным.</p>	<p>Такой режим может быть введен только при угрозе массовых увольнений работников на срок до 6 месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и с соблюдением порядка, установленного ст. 372 ТК РФ.</p> <p>«Тяжелая финансовая ситуация не может являться основанием для изменения условий трудового договора. Работодатель должен самостоятельно нести бремя неблагоприятных последствий финансового кризиса, не перекладывая его на работника»</p> <p>Основание: кассационное опр. Московского горсуда от 25.12.12г. N 4г/2-12138/12, апелляционное опред. Архангельского обл. суда от 04.02.2013 по делу N 33-0671/2013.*</p>
Работодатель обязан учитывать пожелания этой категории работников	Соглашение сторон оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.	В соответствии со статьей 56 ГПК РФ и Определением КС РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О работодатель должен доказать невозможность продолжения работы на прежних условиях.**
Если неполное рабочее время установлено при приеме на работу, то это условие включается в трудовой договор (статья 57 ТК РФ).		
Если неполное рабочее время устанавливается в процессе трудовой деятельности, то это условие включается в дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором оговаривается дата введения неполного рабочего времени, его продолжительность, конкретный режим и изменения в оплате труда работника.		
Подпись работника в дополнительном соглашении означает его согласие на изменение условий трудового договора! Доказать то, что работника вынудили дать согласие на установление неполного рабочего времени практически невозможно даже в суде!		
На основании дополнительного соглашения к трудовому договору об установлении неполного рабочего времени работодателем издается соответствующий приказ, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.		
В таблице учета рабочего времени фиксируется фактически отработанное работником рабочее время.		
При установлении неполной рабочей недели дополнительные нерабочие дни в таблице отмечаются как выходные дни.		

*Если изменения условий трудового договора не связаны с изменением организационных или технологических условий труда, а вызваны снижением объема работ и (или) ухудшением финансового положения работодателя, а работник уволен в связи с отказом продолжать работу в новых условиях, то он будет восстановлен судом на прежней должности и на тех же условиях.

**Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, введенной по инициативе работодателя, то трудовой договор может быть расторгнут по сокращению численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 6 ст. 74 ТК РФ) и работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации с учетом особенностей, предусмотренных ст. 178 и 318 ТК РФ для работающих на Севере.

*** Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени и продолжает осуществлять уход за ребенком (пункт 2 статьи 11.1. Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ).