

# **Неполный рабочий день и неполная рабочая неделя**

## **Короткий день, короткая неделя**

Ситуация в экономике такова, что периодически на предприятиях разных кластеров и отраслей возникает угроза снижения производства, и, как следствие, сокращения численности работающих. Пытаясь сохранить персонал, многие владельцы и руководители временно переходят на режим неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. Практика преодоления кризисов показывает, что нередко эта мера, прямо скажем, вынужденная и тяжелая, все-таки позволяет сохранить и бизнес, и персонал.

О том, какие проблемы чаще всего возникают при введении режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя, как работодателю исключить ошибки в этой ситуации, а работнику – защитить свои права, рассказывает нашим читателям ведущий специалист-эксперт Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге Самвел ПЕЦИКЯН.

## **Как считаем**

Трудовой кодекс РФ не дает определения неполного рабочего времени, предусматривая лишь то, что оно может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Вместе с тем сложившаяся практика, а также положения соответствующей конвенции Международной организации труда (заметим, не ратифицированной Россией) дают основания считать неполным то рабочее время, чья продолжительность меньше нормальной, то есть не превышающая 40 часов в неделю.

Режим неполного рабочего времени может подразумевать: 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.

От разновидностей режима неполного рабочего времени необходимо отличать те случаи, когда работодатель обязан, в соответствии со ст. 93 ТК РФ, установить неполный рабочий день или неделю по просьбе самого человека – беременной женщины, одного из родителей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида до восемнадцати лет, либо человека, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

## **Каковы основания**

В соответствии с буквальным толкованием ст. 74 ТК РФ, основанием для введения режима неполного рабочего времени являются изменения в технике и технологии производства. А постановление пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 дает более подробное описание таких оснований, также упоминая совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства.

Анализ всех норм позволяет сделать вывод о том, что установление неполного рабочего времени по инициативе работодателя возможно только в тех случаях, когда в организации в целях повышения эффективности производства внедряются новое оборудование или новые технологии, проводится реорганизация производственных подразделений или совершенствование рабочих мест. Именно эти обстоятельства можно отнести к изменениям технологических или организационных условий труда.

Отметим, что ни в ТК РФ, ни в постановлении пленума ВС ничего не говорится о чисто экономических факторах в качестве основания для введения режима неполного ра-

бочего времени. Например, в случаях возникновения у работодателя временных финансовых трудностей, снижения уровня спроса на продукцию у него вполне может возникнуть необходимость в сокращении продолжительности рабочего времени. Однако буквальная трактовка ч. 1 и 5 ст. 74 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что трудовое законодательство не допускает возможности применения режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя исключительно по причинам экономического характера, если они не влекут за собой технологических нововведений.

Таким образом, если, скажем, финансовый кризис побудил работодателя внедрить новую технологию производства, перепрофилировать производство, изменить процесс эксплуатации оборудования, это можно считать технологическим нововведением. Если же этого не произошло, а просто снизился объем производства, в силу чего работодатель не может обеспечить полную занятость своих работников, то необходимо объявлять простой и предоставлять работникам предусмотренные законодательством гарантии (ст. 72.2 ТК РФ, ст. 157 ТК РФ).

### **Как этот режим вводится**

Решение о введении режима неполного рабочего времени оформляется в виде приказа, в котором указываются причины его установления, срок, на который он вводится, конкретизируется характер предстоящего режима работы (неполная рабочая неделя либо неполный рабочий день с указанием рабочих дней и часов, соответственно). Подобный режим может вводиться только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (естественно, при ее наличии).

После издания приказа необходимо ознакомить каждого работника с его текстом либо вручить каждому сотруднику уведомление. О введении этого режима, так же как и об изменении иных определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан сообщить работнику не позднее чем за два месяца.

Работник в свою очередь может либо согласиться, либо отказаться работать в новых условиях. В первом случае работодатель готовит проект соглашения об изменении условий трудового договора и подписывает его с работником. Если человек отказывается от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, то трудовой договор с ним расторгается по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, то есть в порядке, установленном трудовым законодательством для расторжения трудового договора по сокращению численности или штата. При этом работнику предоставляются гарантии и компенсации, установленные главой 27 ТК РФ.

В течение трех дней после принятия решения о введении неполной рабочей недели, то есть со дня издания приказа, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в службу занятости.

Вводится режим неполного рабочего времени может не более чем на шесть месяцев. Однако если через полгода ситуация не улучшится, то через несколько дней режим неполного рабочего времени может быть введен снова.

### **Как оплачивается**

Оплата труда при таком режиме производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого объема работ. Иными словами, размер заработной платы уменьшается независимо от системы оплаты труда (должностной оклад, тарифная ставка).

Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет для сотрудника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, командировочных и больничных определяют также в обычном порядке. При этом

не имеет никакого значения, что в расчетном периоде человеку был изменен режим рабочего времени.

Отметим еще одну особенность. Предположим, в организации введена неполная трехдневная неделя, где рабочими являются дни с понедельника по среду. В таком случае дни с четверга по воскресенье будут выходными. И, соответственно, просьба протрудиться в это время должна расцениваться как привлечение к работе в выходной день с распространением соответствующих гарантий (в частности, оплатой не менее чем в двойном размере).

На период введения неполного рабочего времени сохраняются и гарантии, связанные с повышенной оплатой труда в ночное время.

*«Петербургские ведомости» (26.11.2013)*