



Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск №3 (2020г.)

Кто имеет право на установление неполного рабочего времени (дня, недели)?

Беременная женщина, работник с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет, работник, осуществляющий уход за больным членом семьи, вправе выйти на неполный рабочий день, и работодатель не вправе отказать в этом (ч.2 ст.93 Трудового кодекса РФ). На установление неполного рабочего времени вправе рассчитывать один из родителей ребенка (*Письмо Минтруда России от 17.11.2017 №14-2/В-1012*).

Работник сам определяет, сколько продлится режим неполного времени. Предельный срок - до окончания действия льготного обстоятельства, например, пока ребенку не исполнится 14 лет. Установить неполное рабочее время можно и на определенный период, например на год. Новый режим работы оформляется дополнительным соглашением к действующему трудовому договору работника.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Однако оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

Неполное рабочее время устанавливается по одному из вариантов:

1) неполный рабочий день (смена). При таком режиме сокращается продолжительность работы за день (смену). Например, работник в смену вместо восьми часов трудится шесть, но количество рабочих дней остается такое же, как и при восьмичасовом рабочем дне;

2) неполная рабочая неделя. При таком режиме сокращается количество рабочих дней при неизменной продолжительности рабочего дня (смены). Например, работник трудился пять дней в неделю по восемь часов, а после установления неполной рабочей недели будет работать также по восемь часов, но только три дня;

3) одновременно и неполный рабочий день, и неполная рабочая неделя.

Второй вариант будет актуальным для тех работников, у кого есть маленькие дети и за ними нужен присмотр, например в субботу, т.к. садик в субботу не работает.

Исключение из правил: не допускается совмещение ненормированного и неполного рабочего дня. Если работник уже работает в условиях ненормированного рабочего дня и хочет установить для себя неполный рабочий день, то необходимо подписать дополнительное соглашение и исключить условие о ненормированном рабочем дне из трудового договора. В таком случае работник теряет минимум 3 календарных дня к отпуску за ненормированный рабочий день. Работнику можно предложить перейти на полный день с неполной неделей. Тогда запрет на ненормированный день исчезнет (ч.2 ст.101 ТК РФ).

Вывод.

№ 1. Работник может совмещать неполный рабочий день и неполную рабочую неделю. Ненормированный режим работы разрешен только при неполной рабочей неделе с полным рабочим днем (ч.1 ст.93, ч.2 ст. 101 ТК РФ).

№ 2. Неполное рабочее время работодатель обязан установить лишь на срок льготных обстоятельств, указанных в ч.2 ст.93 ТК РФ.

№ 3. Начало и окончание неполного рабочего дня определяется с учетом пожеланий работника и графиком работы учреждения (ч.2 ст.93 ТК РФ).

Ваши вопросы продолжают данную серию информационных материалов для членов Профсоюза
На сайте Башкирской организации Профсоюза образования для вас открыт раздел
бесплатных юридических консультаций