



Башкирская республиканская организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Республиканский комитет

Информационный листок «Скорая правовая помощь». Выпуск №7 (2017г.)

Когда нельзя отказать работнику в установлении неполного рабочего времени?

С июля 2017 года в Трудовом кодексе РФ вступили в силу изменения, касающиеся установления неполного рабочего времени для отдельных категорий работников.

В соответствии с редакцией ст.93 Трудового кодекса РФ (редакция №80 от 18.06.2017г.) 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 ему отказать в этом.

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. Оформляется новый режим работы дополнительным соглашением к действующему трудовому договору.

Минус для работника в таком режиме работы - оплата труда производится пропорционально отработанному им времени. При этом такая работа не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время устанавливается по одному из следующих 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 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).

Итог.

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

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

ПРАВИЛО № 3. Начало и окончание неполного дня для работника, имеющего льготу, определяют с учетом его пожеланий и графиком работы организации (ч.2 ст.93 ТК РФ).

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