

15.11.19

В соответствии со ст. 56 Кодекса законов о труде Украины (далее - КЗоТ) по соглашению между работником и собственником или уполномоченным им органом может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в том числе находящегося под ее опекой или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, собственник или уполномоченный им орган обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений объема трудовых прав работников.

Неполное рабочее время имеет меньшую, чем это установлено нормативными актами, длительность. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается нормативными актами. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию сторон трудового договора. Даже тогда, когда законодательством установлено обязательное применение неполного рабочего времени, оно не определяет жестко его продолжительность, а лишь предусматривает верхний предел его продолжительности. Так, в отношении учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, статьей 51 КЗоТ установлено обязательное применение неполного рабочего времени продолжительностью не более половины сокращенного

рабочего времени, установленного для несовершеннолетних соответствующего возраста.

Обязательное применение неполного рабочего времени продолжительностью не более четырех часов в день и половины нормы рабочего времени в месяц установлено для совместителей-работников государственных предприятий, учреждений и организаций (п. 2 постановления КМУ «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организаций»).

Неполное рабочее время отличается от сокращенного рабочего времени размером оплаты труда. За отработанное полное нормальное или сокращенное рабочее время работнику при повременной заработной плате выплачивается полная, установленная в соответствующем порядке, тарифная ставка (должностной оклад). При неполном рабочем времени, если установлена почасовая форма оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая часть тарифной ставки (должностного оклада). Поэтому на практике чаще говорят не о принятии на работу на условиях неполного рабочего времени, а о принятии на "полставки", "четверть ставки", хотя правильнее было бы говорить о принятии на работу на условиях работы в течение половины или четверти установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время может устанавливаться путем уменьшения продолжительности ежедневной работы, количества дней работы в течение недели или одновременно путем уменьшения и количества часов работы в течение дня и количества рабочих дней в течение недели.

Статья 56 КЗоТ не ограничивает права сторон трудового договора на определение продолжительности неполного рабочего времени.

Как исключение из общего правила части первой ст. 56 КЗоТ, которая предусматривает установление неполного рабочего времени по согласованию сторон трудового договора, некоторым категориям работников предоставлено субъективное право на установление неполного рабочего времени. Это - беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида (в том числе находящегося под опекой женщины), а также женщины, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Владелец обязан по просьбе таких работников устанавливать неполное рабочее время. Эта льгота распространяется и на родителей, которые воспитывают детей без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также на опекунов (попечителей).

Владелец обязан по просьбе работника, имеющего право на неполное рабочее время, установить рабочее время той продолжительности, о которой просит работник. По желанию работника ему должен быть установлен или неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, или неполный рабочий день при неполной рабочей неделе.

В свою очередь и владелец имеет право на установление неполного рабочего времени без согласия работника. При этом должна следовать процедура изменения существенных условий труда, предусмотренная частью третьей ст. 32 КЗоТ. Но, изменять существенные условия труда собственник вправе только при наличии изменений в организации производства и труда. По таким случаям как изменения в организации производства и труда следует квалифицировать принятие собственником решения о переводе всего предприятия, отдельных его структурных подразделений и категорий работников на неполное рабочее время, если это обусловлено конъюнктурой рынка или другими обстоятельствами, которые не позволяют использовать труд работников в течение полного рабочего времени.

Неполное рабочее время может (а при наличии у работника субъективного права на неполное рабочее время - должно) устанавливаться при приеме работника на работу или впоследствии (при этом в трудовой договор должны вноситься изменения путем подачи работником соответствующего заявления и издания приказа об установлении неполного рабочего времени).

Однако работнику, имеющему субъективное право на неполное рабочее время, при приеме на работу сложно реализовать это право, поскольку ему просто может быть отказано в приеме на работу. Оспаривать же отказ в приеме на работу непросто, а в данном случае - не исключено, что и вообще невозможно (суд может признать, что при наличии у владельца необходимости в принятии на работу на неполное рабочее время отказ в приеме на названную вакантную должность (рабочее место) на неполное рабочее время является обоснованной).

Неполное рабочее время может устанавливаться на определенный период (на определенный срок) или без ограничения срока. В последнем случае владелец не лишается права изменить продолжительность неполного рабочего времени или заменить его на полное при условии, что на предприятии, в учреждении, организации проводятся изменения в организации производства и труда, и с соблюдением процедуры, предусмотренной частью третьей ст. 32 КЗоТ. Это касается и работников,

которые имеют субъективное право на неполный рабочий день в момент его установки, однако потеряли это право на момент замены неполного рабочего времени полным.

Частью третьей ст. 56 КЗоТ закрепляется правило о том, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой каких-либо ограничений объема трудовых прав работников, например, сокращение продолжительности их ежегодного основного отпуска (в частности, в п. 2 Порядка предоставления ежегодного основного отпуска продолжительностью до 56 календарных дней руководящим работникам учебных заведений и учреждений образования, (педагогических) частей (подразделений) других учреждений и заведений, педагогическим, научно-педагогическим работникам и научным работникам прямо предусмотрено, что лицам, работающим на условиях неполного рабочего дня, предоставляется ежегодный основной отпуск полной продолжительности) или установление дополнительных оснований для расторжения трудового договора с этими работниками, как это предусмотрено в соответствующих актах о совместительстве. Рекомендации о порядке предоставления работникам с ненормированным рабочим днем — ежегодного дополнительного отпуска за особый характер труда предполагают, что такой рабочий день не применяется к работникам, занятым на работе с неполным рабочим днем, однако может применяться к работникам, работающим на условиях неполной рабочей недели.

Наталья Пащенко, главный государственный инспектор отдела по вопросам экспертизы условий труда Управления Гоструда в области.

[По материалам ГУ Гоструда в Кировоградской области](#)

Поделитесь новостью

<https://buhgalter911.com/uk>