

15.11.19

Неповний робочий час може встановлюватися при прийнятті працівника на роботу або згодом

Держпраці у Кіровоградській області [нагадує](#), що відповідно до [ст. 56 КЗпП](#) за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Неповний робочий час має меншу, ніж це встановлено нормативними актами, тривалість. Нормальна і скорочена тривалість робочого часу встановлюється нормативними актами. Неповний робочий час встановлюється за погодженням сторін трудового договору. Навіть тоді, коли законодавством встановлено обов'язкове застосування неповного

робочого часу, воно не визначає жорстко його тривалість, а лише передбачає верхню межу його тривалості. Так, щодо учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, [ст. 51 КЗпП](#) встановлено обов'язкове застосування неповного робочого часу тривалістю не більше половини скороченого робочого часу, встановленого для неповнолітніх відповідного віку.

Обов'язкове застосування неповного робочого часу тривалістю не більше чотирьох годин у день і половини норми робочого часу на місяць встановлено для сумісників-працівників державних підприємств, установ і організацій (п. 2 постанови КМУ "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій").

Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу розміром оплати праці. За відпрацьований повний нормальний чи скорочений робочий час працівникові при почасовій заробітній платі виплачується повна, встановлена у відповідному порядку, тарифна ставка (посадовий оклад). При неповному робочому часі, якщо встановлена почасова форма оплати праці, працівникові виплачується відповідна частина тарифної ставки (посадового окладу). Тому на практиці частіше говорять не про прийняття на роботу на умовах неповного робочого часу, а про прийняття на "півставки", "чверть ставки", хоча вірніше було б говорити про прийняття на роботу на умовах роботи протягом половини або чверті встановленої для даної категорії працівників тривалості робочого часу. Неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня або одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи протягом дня, і кількості робочих днів впродовж тижня.

[Стаття 56 КЗпП](#) не обмежує права сторін трудового договору на визначення тривалості неповного робочого часу.

Як виняток із загального правила [ч. 1 ст. 56 КЗпП](#), яка передбачає встановлення неповного робочого часу за погодженням сторін трудового договору, деяким категоріям працівників надане суб'єктивне право на встановлення неповного робочого часу. Це - вагітні жінки, жінки, які мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда (в тому числі таку, що перебувають під опікою жінки), а також жінки, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Власник зобов'язаний на прохання таких працівників встановлювати неповний робочий час. Ця пільга поширюється і на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі і в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Власник зобов'язаний на прохання працівника, який має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник. За бажанням працівника йому повинен бути встановлений або неповний робочий день, або неповний робочий тиждень, або неповний робочий день при неповному робочому тижні.

У свою чергу і власник має право на встановлення неповного робочого часу без згоди працівника. При цьому повинна дотримуватися процедура зміни істотних умов праці, як вона передбачена [ч. 3 ст. 32 КЗпП](#). Але, змінювати істотні умови праці власник вправі тільки при наявності змін в організації виробництва і праці. Щодо таких випадків як зміни в організації виробництва і праці варто кваліфікувати прийняття власником рішення про переведення всього підприємства, окремих його структурних підрозділів і категорій працівників на неповний робочий час, якщо це обумовлено кон'юнктурою ринку або іншими обставинами, які не дозволяють використовувати працю працівників протягом повного робочого часу.

Неповний робочий час може (а за наявності у працівника суб'єктивного права на неповний робочий час - повинен) встановлюватися при прийнятті працівником на роботу або згодом (при цьому до трудового договору повинні вноситися зміни шляхом подачі працівником відповідної заяви та видання наказу про встановлення неповного робочого часу). Однак працівникові, який має суб'єктивне право на неповний робочий час, при прийнятті на роботу складно реалізувати це право, оскільки йому просто може бути відмовлено в прийнятті на роботу. Оспорювати ж відмову в прийнятті на роботу непросто, а в даному випадку - не виключено, що і взагалі неможливо (суд може визнати, що за наявності у власника необхідності в прийнятті на роботу на повний робочий час відмова в прийнятті на названу вакантну посаду (робоче місце) на неповний робочий час є обґрунтованою).

Неповний робочий час може встановлюватися на певний період (на певний строк) або без обмеження строком. В останньому випадку власник не позбавляється права змінити тривалість неповного робочого часу чи замінити його на повний за умови, що на підприємстві, в установі, організації проводяться зміни в організації виробництва і праці, і з дотриманням процедури, передбаченої [ч. 3 ст. 32 КЗпП](#). Це стосується і працівників, які мали суб'єктивне право на неповний робочий день у момент його встановлення, однак втратили це право на момент заміни неповного робочого часу повним.

[Частиною 3 ст. 56 КЗпП](#) закріплюється правило про те, що робота на умовах неповного

робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав цих працівників, наприклад, скорочення тривалості їх щорічної основної відпустки (зокрема, у п. 2 Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам прямо передбачено, що особам, які працюють на умовах неповного робочого дня, надається щорічна основна відпустка повної тривалості) або встановлення додаткових підстав для розірвання трудового договору з цими працівниками, як це передбачено у відповідних актах про сумісництво. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці передбачають, що такий робочий день не застосовується до працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем, однак може застосовуватися до працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня.

Джерело

[Держпраці в Кіровоградській області](#)

[«Дебет-Кредит»](#)