

Рабочее время и правовое его регулирование

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ).

ВИДЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды: перерывы для кормления ребенка (ч. 4 ст. 258, ст. 264 ТК РФ), время простоя (ст. 157), перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (ч. 3 ст. 108), специальный перерыв в течение рабочего дня для обогрева и отдыха (ч. 2 ст. 109), период командировки, междусменный отдых во время пребывания на вахте и др.

Правовое регулирование рабочего времени – это установление в нормативных правовых актах продолжительности нормального рабочего времени, определение видов рабочего времени, а также его режимов и учета. Трудовым законодательством установлена предельная мера труда (максимальная продолжительность рабочего времени), равная 40 часам, которую ни работодатели, в том числе и по соглашению с работниками, ни сами работники не имеют права превышать. Исключения составляют случаи, прямо указанные в законе (например, сверхурочная работа).

Помимо законов (федеральных и субъектов РФ) нормы о рабочем времени могут содержаться и в иных

актах, не относящихся к трудовому праву. К таким актам относятся указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, органов местного самоуправления, а также локальные нормативные акты, действующие только в пределах организации (предприятия) и регулирующие отношения работника и работодателя, в том числе распределение и учет рабочего времени.

Таким образом, примерами нормативных правовых актов, устанавливающих периоды рабочего времени и иные периоды, относящиеся к рабочему времени отдельных категорий работников, являются:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов (утв. Приказом МПС России от 05.03.2004 № 7);
- Положение по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей (утв. постановлением Минтруда России от 08.06.1998 № 23);

• Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15).

Важно! Необходимо различать понятия «рабочее время» и «режим рабочего времени». Рабочее время – это продолжительность времени работы (например, 40 часов, 36 часов и т. д.), а режим рабочего времени – это распределение установленной работникам нормы рабочих часов в конкретном календарном периоде.

В соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ в правилах внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) необходимо отразить продолжительность того времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные приравненные к рабочему времени периоды.

Например, в соответствии с ч. 2 ст. 109 ТК РФ – специальные перерывы, продолжительность сокращенной ежедневной работы (смены), прямо не указанных в законе, иные периоды рабочего времени.

В зависимости от продолжительности рабочее время подразделяется на следующие виды:

- нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92);
- неполное рабочее время (ст. 93).

НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Нормальная продолжительность рабочего времени согласно трудовому законодательству составляет 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ) и является нормой рабочего времени для всех

работников в РФ независимо от организационно-правовой формы организации, режима рабочего времени, вида трудового договора и иных условий (например, от того, относится работа к постоянной, временной или сезонной).

Для исчисления нормы рабочего времени необходимо руководствоваться Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 № 588 н).

В целях удобства подсчета продолжительности рабочего времени работников плановая продолжительность этого времени указывается в ежегодно издаваемых производственных календарях.

Внимание! Количество часов, указанное в производственных календарях, рекомендуется пересчитывать, так как в них нередко встречаются счетные ошибки.

СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сокращенная продолжительность рабочего времени – это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной, являющаяся правовой гарантией для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда. Следует помнить, что в соответствии со ст. 6 ТК РФ именно федеральные органы государственной власти устанавливают в нормативных актах особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе

и сокращенную продолжительность рабочего времени.

Сокращение рабочего времени может быть связано с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, иными особенностями трудовой деятельности или возрастом работников.

В связи с тем что и при сокращенном и при неполном рабочем времени происходит уменьшение нормальной продолжительности рабочего времени, необходимо понимать основные различия:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени характеризуется следующим (ст. 92 ТК РФ):

- оплата устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет (ст. 271);

- продолжительность рабочего времени устанавливается федеральными законами;

- данная продолжительность применяется для отдельных категорий работников;

2) неполное рабочее время характеризуется следующим (ч.ч. 1, 2 ст. 93):

- устанавливается по соглашению сторон трудового договора (работника и работодателя);

- инициатива установления неполного рабочего времени может принадлежать любой стороне (ч. 1 ст. 93, ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- данный вид рабочего времени может устанавливаться независимо от категории работников;

- оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

1. Категории работников, которым устанавливается сокра-

щенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ч. 1 ст. 92 ТК РФ):

- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 12 часов в неделю);

- от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 17,5 часа в неделю);

- инвалидам I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю (постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»).

Также сокращенное рабочее время установлено работникам, которые выполняют работы, предусмотренные Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22) (далее – Список). В Списке установлена продолжительность рабочего дня (а не рабочей недели) по каждой профессии, должности.

При применении Списка и Инструкции о порядке применения Спи-

ска производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20), следует учитывать, что согласно решению Верховного суда РФ от 15.04.2004 № ГКПИ2004-481 многие положения Инструкции с момента введения в действие Трудового кодекса РФ утратили силу.

Согласно ст. 350 ТК РФ медицинским работникам в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Но для отдельных категорий медицинских работников конкретная продолжительность рабочего времени определяется Правительством РФ, например:

- медицинским и иным работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, – не более 36 часов в неделю (ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»);

- медицинским, ветеринарным и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, а также работникам организаций по производству и хранению продуктов животноводства, которые обслуживают больных туберкулезом сельскохозяйственных животных и деятельность которых

связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, – не более 30 часов в неделю (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации», Приказ Минздрава России № 225, Минобороны России № 194, МВД России № 363, Минюста России № 126, Минобробразования России № 2330, Минсельхоза России № 777, ФПС России № 292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда»);

- работникам предприятий, учреждений и организаций государственной системы здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, – не более 36 часов в неделю (п. 1 ст. 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»);

- педагогическим работникам образовательных учреждений – не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 55

Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»);

- работникам, занятым на работах с химическим оружием (ст. ст. 1 и 5 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»);

а) ведущим научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, при выполнении которых используются токсичные химикаты, относящиеся к химическому оружию, и др., – 24 часа в неделю;

б) осуществляющим техническое обслуживание химического оружия, не связанное с отбором проб токсичных химикатов, относящихся к химическому оружию, перевозку химического оружия к местам его уничтожения и др. – 36 часов в неделю;

- женщинам, работающим в сельской местности, – не более 36 часов в неделю (п. 1.3 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

- женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ).

С учетом особенностей организации производства работодатель локальным нормативным актом может устанавливать категории работников, не указанные в федеральном законодательстве, но для которых также вводится сокращенное рабочее время.

2. Порядок оформления документов.

Если все или большинство работников подпадают под категории, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, работодателю следует указывать о такой продолжительности в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

В случае установления в организации для большинства работников нормальной продолжительности рабочего времени при приеме на работу лица на условиях сокращенной продолжительности данное условие вносится только в его трудовой договор. При этом ПВТР содержат общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени.

При наличии в организации вредных и (или) опасных условий труда в ПВТР необходимо установить перечень профессий и должностей, виды производств и работ с такими условиями, а также указать конкретную продолжительность рабочего времени работников. Условие о вредных, опасных условиях труда также вносится в трудовые договоры с принимаемыми на такую работу, что влечет установление сокращенной продолжительности рабочего времени для данных работников.

Условия труда характеризуются как вредные и (или) опасные на основании результатов аттестации рабочих мест. Если в ходе аттестации будет установлено, что воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов можно устранить, то после устранения данных факторов сокращенная продолжительность рабочего времени не применяется.

В ситуации, когда работник исключается из категории лиц, которым

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (например, при достижении определенного возраста), соответствующие изменения необходимо внести в трудовой договор. Дополнительное соглашение, составляемое в таком случае, будет содержать указания на изменение продолжительности рабочего времени и на его режим.

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Неполным рабочим временем считается продолжительность рабочего времени меньше нормальной (т. е. менее 40 часов в неделю), установленная по соглашению сторон и оплачиваемая пропорционально отработанному времени.

Различаются следующие виды неполного рабочего времени:

- неполный рабочий день (смена): уменьшается только количество часов работы в день (смену), например ежедневно по четыре часа пять дней в неделю вместо установленных в организации восьми часов в день (смену);
- неполная рабочая неделя: уменьшается количество дней работы, например три дня в неделю по восемь часов вместо установленных пяти дней по восемь часов;
- смешанный, т. е. неполный, рабочий день (смена) и неполная рабочая неделя: уменьшается количество часов и дней работы, например три дня в неделю по три часа вместо пяти дней по восемь часов.

При установлении неполного рабочего дня необходимо помнить о существенных отличиях от сокращенной продолжительности рабочего времени. Подробнее об этом см. п. 2 настоящего материала.

Работники, работающие неполное рабочее время, пользуются такими же льготами и гарантиями, что и те, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени: время работы засчитывается в страховой стаж как полное рабочее время; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и т. д. (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Инициатива установления неполного рабочего времени может исходить от любой стороны трудовых отношений, т. е. такое время устанавливается как по просьбе работника, так и по инициативе работодателя.

1. Категории работников, имеющих право на установление неполного рабочего времени.

Нормы Трудового кодекса РФ позволяют по соглашению сторон устанавливать неполное рабочее время любой категории работников организации (например, проходящим обучение в данной организации (ч. 2 ст. 203 ТК РФ)).

Однако существует определенный круг лиц, для которых работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по их просьбе. К ним относятся (ч. 1 ст. 93, ст. 256):

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отец ребен-

ка, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком и желающий работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия;

- аспиранты, обучающиеся заочно (ст. 19 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

2. Основания для установления неполного рабочего времени.

Для начала работник должен написать заявление, указав желаемую продолжительность рабочего времени. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие основание установления такого вида рабочего времени (справку из женской консультации о беременности, о наличии иждивенцев, свидетельство о рождении ребенка, справку из органов местного самоуправления, ЖЭУ о составе семьи, листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи, справку, подтверждающую факт установления инвалидности ребенка, документ о назначении опекуном и т. п.). При отсутствии таких документов работодатель должен разъяснить работнику возможность отказа в установлении неполного рабочего времени или же затребовать их. Требование желательно оформить в двух экземплярах – один передается работнику, а другой с отметкой работника в получении остается у работодателя.

3. Установление неполного рабочего времени в соответствии с соглашением сторон по инициативе работника.

Неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя мо-

гут устанавливаться по соглашению между работодателем и работником (ст. 93 ТК РФ) как на определенный срок, так и бессрочно. Если неполное рабочее время устанавливается при приеме на работу, то условие о продолжительности времени работы закрепляется в трудовом договоре, а во время действия заключенного договора – путем заключения дополнительного соглашения к нему (ст. 72 ТК РФ).

При достигнутой договоренности перед подписанием трудового договора в него вносятся сведения о продолжительности рабочего времени (например: «Работнику с 17.01.2010 устанавливается неполное рабочее время продолжительностью 30 часов в неделю»). Исходя из продолжительности времени работы прописывается режим рабочего времени, так как он будет отличаться от общих правил, действующих у данного работодателя (ст. 57 ТК РФ).

При изменении продолжительности рабочего времени после заключения трудового договора в дополнительном соглашении указываются новые условия и дата, с которой они вступают в силу. Если неполное рабочее время устанавливается на конкретный период, определенный соглашением сторон, то формулировка дополнительного соглашения может быть следующей: «Работнику с 27.01.2010 до 15.03.2010 устанавливается неполное рабочее время продолжительностью 25 часов в неделю». Здесь же указывается конкретный режим рабочего времени, т. е. продолжительность рабочей недели, время начала и окончания рабочего дня, перерывов и др.

Соглашение составляется в двух экземплярах и подписывается работ-

ником и работодателем. Затем один экземпляр вручается работнику, о чем на экземпляре работодателя проставляется отметка, заверенная подписью работника (ст. ст. 72 и 67 ТК РФ).

4. Оформление приказа о неполном рабочем времени по инициативе работника.

Если неполное рабочее время устанавливается при заключении трудового договора, то при оформлении приказа (распоряжения) о приеме на работу условие о виде рабочего времени вносится в унифицированную форму № Т-1. Такое условие можно указать в строке «Условия приема на работу, характер работы».

Если дополнительное соглашение заключается в процессе трудовой деятельности, в этом случае издается приказ об установлении неполного рабочего времени с указанием даты его установления, продолжительности рабочего времени и конкретного режима работы работника, отличающегося от общеустановленного. Данный приказ должен содержать срок установления неполного рабочего времени, если оно устанавливается на период, определенный соглашением сторон.

Унифицированной формы приказа об установлении неполного рабочего времени нет, поэтому организация разрабатывает его самостоятельно. В приказе нужно указать фамилию, имя, отчество работника, причину, по которой ему устанавливается неполное рабочее время (по соглашению сторон), и дату введения неполного рабочего времени (в случае необходимости – дату его прекращения либо истечения определенного соглашения сторон периода, на кото-

рый оно установлено). В основании приказа следует указать реквизиты дополнительного соглашения к трудовому договору. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. В случае отказа работника от подписания приказа работодателю следует составить соответствующий акт.

5. Введение неполного рабочего времени по инициативе работодателя.

Нормами трудового права предусмотрена возможность установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя. Установление такого вида рабочего времени, как неполное, сопровождается введением режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок не более шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Неполное рабочее время с установлением режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели может быть введено только при наличии одновременно двух обстоятельств (ст. 74 ТК РФ):

- изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства) (п. 21 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Ленинградский областной суд в определениях от 03.02.2010 № 33-511/2010 и от 27.01.2010 № 33-284/2010 указал на правомерность установления режима неполного рабочего времени в организации, поскольку работода-

тель представил доказательства изменения организационных условий труда и технологии производства;

- возможное наступление в результате проводимых работодателем изменений таких последствий, как массовое увольнение работников. Критерии массового увольнения в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ определяются отраслевыми и (или) территориальными соглашениями (например, Московское трехстороннее соглашение на 2011 г. между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 02.12.2010). Примером документа, на основании которого могут быть разработаны критерии массового увольнения с учетом особенностей организации, является Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99).

Важно! При установлении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель обязан сообщить об этом письменно в службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

6. Порядок введения неполного рабочего времени по инициативе работодателя.

Порядок действий при введении неполного рабочего времени по инициативе работодателя должен быть следующим:

- принятие решения работодателем (издание приказа) с учетом мнени-

ния профсоюзного органа (при его наличии);

- уведомление работников;
- при согласии работника на продолжение работы – подписание дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора, а при отказе – издание приказа об увольнении.

Введение неполного рабочего времени завершается его отменой.

В первую очередь перед уведомлением работников о предстоящем изменении условий их работы требуется составить приказ, в котором будет обоснована и документально подтверждена необходимость уменьшения часов работы и, как следствие, размера заработной платы работников. При подготовке приказа об установлении неполного рабочего времени с конкретным режимом работы работодатель должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Отмена неполного рабочего времени и возврат к прежнему режиму работы до истечения срока, на который неполное рабочее время было установлено, также производится с учетом мнения профсоюза.

Данный приказ также может устанавливать порядок поэтапного снижения количества часов работы и другие связанные с этим процедуры. В таком документе следует указать причины вводимых изменений, наименования структурных подразделений или мест работы, для которых предполагается ввести изменения, конкретный режим работы (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя), период действия вводимого

режима, а также разграничить полномочия должностных лиц (например, дать указания отделу кадров ознакомить работников с предстоящими изменениями, а бухгалтерии – осуществлять выплаты в соответствии с уменьшением рабочего времени).

Дата введения режима неполного рабочего времени определяется с учетом срока, необходимого для предстоящего уведомления работников, т. е. не ранее чем через два месяца после издания приказа. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому организация разрабатывает его самостоятельно.

Закон не ограничивает количество случаев введения неполного рабочего времени в организации, но в каждом из них работодатель должен иметь документальное подтверждение причин установления такого режима, поскольку при возникновении спора придется доказывать необходимость его введения (п. 21 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Если в приказе об установлении неполного рабочего времени с введением режима неполного дня или неполной рабочей недели не указана конкретная дата окончания работы в таком режиме или режим отменяется досрочно, то работодатель должен издать приказ об отмене режима, заключив дополнительное соглашение с работниками.

7. Уведомление работников о предстоящем введении неполного рабочего времени.

На основании приказа о введении неполного рабочего времени с указа-

нием режимов работы работодатель уведомляет работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, повлекших необходимость таких изменений. Уведомить в письменной форме под роспись нужно каждого работника не позднее чем за два месяца до введения изменений (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). При отказе от подписи составляется соответствующий акт.

В уведомлении целесообразно указать, что при несогласии с изменениями работник должен письменно сообщить об этом работодателю, и установить для этого соответствующий срок. В любом случае работодателю необходимо получить письменное доказательство принятия того или иного решения (согласия или отказа).

Также в уведомлении рекомендуется отразить информацию о том, что в случае несогласия работник будет уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В таком случае работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).

8. Заключение дополнительного соглашения с работником.

При установлении неполного рабочего времени с введением режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели по инициативе работодателя в соответствии с приказом по организации с работниками, готовыми продолжать работу в измененных условиях, за-

ключается дополнительное соглашение. В нем указываются новые (измененные) условия, т. е. режим рабочего времени и размер оплаты.

Работодатель также обязан заключить дополнительное соглашение с работниками при отмене режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, если дата окончания изначально не определена или установленный режим отменяется досрочно.

9. Оформление трудовой книжки и личной карточки работника в связи с установлением неполного рабочего времени.

Сведения об установлении неполного рабочего времени в трудовую книжку не вносятся (ст. 66 ТК РФ, п. 4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225)).

Информация о неполном рабочем времени также не указывается и в личной карточке работника (форме № Т-2), поскольку она не связана с приемом, постоянным переводом на другую работу и другими сведениями, подлежащими внесению в данную форму.

10. Оформление табеля учета рабочего времени при установлении режима неполного рабочего времени по инициативе работодателя.

Учет рабочего времени ведется по унифицированной форме № Т-12 или № Т-13.

Например, форма № Т-13 заполняется следующим образом: в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника, для которого установлен

режим неполного рабочего времени по инициативе работодателя, проставляется буквенный (НС) или цифровой (25) код, а в нижних строках указывается продолжительность работы в режиме неполного рабочего времени.

При установлении неполной рабочей недели дополнительные нерабочие дни в таблице отмечаются как выходные.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ)

Нормы трудового права не определяют максимальную продолжительность ежедневной работы, а только устанавливают допустимую (предельную) продолжительность ежедневной работы для отдельных категорий работников (ст. 94 ТК РФ).

Для категорий работников, не перечисленных в указанной статье, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), коллективным договором, соглашением исходя из нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов (письмо Роструда от 01.03.2007 № 474-6-0).

Важно! В случае, если работникам установлена продолжительность ежедневной работы менее восьми часов, но фактически они трудятся восемь часов, разница между установленной продолжительностью и фактическим количеством отработанных часов будет являться сверхурочной работой, которая оплачивается в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

1. Установление продолжительности ежедневной работы (смены).

Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается ПВТР (в соответствии с коллективным договором или соглашениями) или трудовым договором.

Отсутствие данного условия в трудовом договоре не является нарушением, если продолжительность ежедневной работы установлена локальным нормативным актом работодателя (ПВТР) и не отличается от общеустановленного режима рабочего времени у данного работодателя.

Изменение продолжительности ежедневной работы для конкретного работника может быть установлено путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, если в договоре первоначально был указан режим работы.

2. Категории работников, которым установлена предельная норма ежедневной работы (смены).

Статьей 94 ТК РФ установлена максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет – два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет – четыре часа;
- инвалидов – в соответствии с медицинским заключением;
- творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в

создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, – в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (соответствующий перечень профессий утвержден постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252);

– работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе – восемь часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – шесть часов.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы при условии, что еженедельная продолжительность рабочего времени останется без изменения (ч. 3 ст. 94 ТК РФ).

Важно! В Примечании раздела 3 Руководства Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29.07.2005) определено, что продолжительность рабочего времени более восьми часов в день в каждом конкретном случае должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и соблюдения гигиенических нормативов.

3. Оформление условия о сокращенной продолжительности ежедневной работы (смены).

В отличие от обычной продолжительности ежедневной работы (смены) условие о сокращенной продолжительности, включая режим работы, должно быть внесено в трудовой договор с конкретным работником, так как такое условие отличается от общих правил, действующих у работодателя (ст. 57 ТК РФ).

4. Указание продолжительности ежедневной работы в таблице учета рабочего времени.

Учет рабочего времени ведется по унифицированным формам № Т-12 или № Т-13.

Например, форма № Т-13 заполняется по следующим правилам:

- при явке работника на работу (с нормальной продолжительностью рабочего времени) в верхних строках графы 4 напротив фамилии проставляется буквенный (Я) или цифровой (01) код, а в нижних строках указывается продолжительность работы в часах, минутах;
- при явке на работу (с сокращенной продолжительностью рабочего времени) в верхних строках графы 4 напротив фамилии работника проставляется буквенный (ЛЧ) или цифровой (21) код, а в нижних строках указывается продолжительность работы в часах, минутах.

Штраф за нарушение антикоррупционного законодательства

Белгородская транспортная прокуратура проверила исполнение федерального законодательства о противодействии коррупции при привлечении госслужащих к трудовой деятельности. В ходе проверки было установлено, что бывший начальник отдела таможенного досмотра Белгородской таможни занял пост директора общества с ограниченной ответственностью «Белтрансэкспедиция» с нарушением законодательства.

В соответствии с Законом «О противодействии коррупции» и статьей 64.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен в десятидневный срок сообщить о найме на работу бывшего госслужащего по месту его прежней работы, если со времени увольнения прошло менее двух лет. Белгородским транспортным прокурором в отношении ООО «Белтрансэкспедиция» и его директора возбуждены дела об административных правонарушениях – незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного служащего.

Постановлениями мирового судьи Восточного округа города Белгорода ООО «Белтрансэкспедиция» и его директор признаны виновными в совершении указанного административного правонарушения и им назначено наказание в виде административного штрафа в размере 110 тысяч рублей и 25 тысяч рублей соответственно. Постановления суда вступили в законную силу.