**НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Под неполным рабочим временем понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 118 ТК). Предельная величина, на которую может быть уменьшена продолжительность рабочего времени, законодательством не предусматривается.

Возможны следующие варианты:

1) установление неполного рабочего дня, т.е. уменьшение продолжительности ежедневной работы (ч. 3 ст. 118 ТК);

2) установление неполной рабочей недели, т.е. уменьшение числа рабочих дней в неделю (ч. 4 ст. 118 ТК);

3) одновременное уменьшение продолжительности рабочего дня и числа рабочих дней в неделю (ч. 5 ст. 118 ТК).

***Пример.*** *В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) на предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы - 8 часов.*

*Работнику 1. установлен неполный рабочий день: продолжительность ежедневной работы - 6 часов. Продолжительность рабочей недели сохранена - 5 рабочих дней.*

*Работнику 2. установлена неполная рабочая неделя: продолжительность рабочей недели - 4 дня. Продолжительность ежедневной работы сохранена - 8 часов.*

*Работнику 3. установлено количество рабочих дней в неделю - 4 при продолжительности ежедневной работы - 6 часов.*

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Работа на условиях неполного рабочего времени по общему правилу не влечет для работников ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и ограничений других трудовых прав (ч. 1 ст. 291 ТК).

Работникам, занятым неполное рабочее время, не может устанавливаться ненормированный рабочий день (соответственно не может предоставляться и компенсация за работу в таком режиме - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день), кроме тех, кому установлена неполная рабочая неделя без уменьшения продолжительности ежедневной работы (абз. 5 п. 1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 N 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день"). В приведенном выше примере ненормированный рабочий день может быть установлен только работнику 2.

Работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели не признается сверхурочной (п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК).

***Пример.*** *В соответствии с ПВТР на предприятии установлена 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы - 8 часов.*

*Работнику 1. с повременной оплатой труда установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день). Он работает с 09.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания- с 13.00 до 14.00. Рабочая неделя - понедельник - пятница. По распоряжению нанимателя в один из рабочих дней он был привлечен к работе после 16.00. Работа в течение 2 часов (8 часов (полная норма) - 6 часов) не будет считаться сверхурочной и подлежит оплате пропорционально отработанному времени. Время, отработанное сверх, будет относиться к сверхурочной работе.*

*Работнику 2. с повременной оплатой труда установлено неполное рабочее время (неполная рабочая неделя). Он работает с 09.00 до 18.00, перерыв для отдыха и питания - с 13.00 до 14.00). Рабочая неделя - понедельник - четверг. Пятница, суббота, воскресенье - выходные дни. Если по распоряжению нанимателя он будет привлечен к работе в пятницу, то работа в такой день не будет являться сверхурочной. Поскольку соответствующий день является для работника выходным, работа в такой день должна быть компенсирована в соответствии со ст. 69 ТК.*

Неполное рабочее время может быть установлено как на определенный, так и неопределенный срок (ч. 6 ст. 118 ТК).

**Категории работников, которым наниматель обязан**

**установить неполное рабочее время**

По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем (ч. 1 ст. 118 ТК). Однако при наличии определенных обстоятельств наниматель обязан установить работнику неполное рабочее время.

В соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины (срок беременности значения не имеет);

- женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении);

- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья.

Инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также совместителям наниматель обязан установить неполное рабочее время независимо от того, выступил ли работник с соответствующей инициативой (п. 2, 3 ч. 2 ст. 289 ТК).

Обязанность нанимателя устанавливать неполное рабочее время и иным категориям работников (например, по просьбе работника пенсионного возраста) может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением на конкретном предприятии (п. 4 ч. 2 ст. 289 ТК).

**Оформление установления неполного рабочего времени**

Работнику и нанимателю необходимо согласовать новую продолжительность рабочего времени. Даже на тот случай, когда наниматель обязан установить неполное рабочее время, законодательство не предусматривает конкретную продолжительность рабочего времени, которая должна быть установлена. В некоторых случаях определены пределы, в которых это может быть сделано. Так, для совместителей по общему правилу предусмотрен максимум продолжительности рабочего времени: не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 ТК, т.е. полной или сокращенной (ч. 1 ст. 345 ТК).

***Пример.*** *Для инвалида II группы предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ч. 3 ст. 114 ТК). Соответственно такой работник по общему правилу не может работать по совместительству более 17,5 часов в неделю.*

Законодательством не предусматривается и минимальная продолжительность рабочего времени, которая может быть установлена работнику с неполным рабочим временем. Соответственно по соглашению между работником и нанимателем продолжительность рабочего времени может быть уменьшена даже до 1 часа в день.

Кроме того, работник и наниматель должны согласовать и режим рабочего времени (время начала рабочего дня и время его окончания, время перерыва для отдыха и питания), так как он в связи с уменьшенной нормой рабочего времени будет для данного работника отличаться от установленных на предприятии для других работников.

**Установление неполного рабочего времени**

**по инициативе работника**

При заключении трудового договора просьбу об установлении неполного рабочего времени потенциальному работнику целесообразно отразить в заявлении о приеме на работу.

Если необходимость в установлении неполного рабочего времени возникает в процессе работы, то просьбу можно оформить в виде отдельного заявления об установлении неполного рабочего времени.

В заявлении следует указать:

- желаемую продолжительность рабочего времени, а также время начала и окончания рабочего дня (при уменьшении продолжительности ежедневной работы) и (или) конкретные рабочие дни недели (при установлении неполной рабочей недели);

- дату, с которой работник просит установить неполное рабочее время (в случае установления рабочего времени на определенный срок - период, на который работнику необходимо, чтобы было установлено неполное рабочее время);

- причину, по которой работник просит установить ему неполное рабочее время.

Наниматель не обязан оценивать уважительность причин, по которым работник обращается за установлением неполного рабочего времени. При этом с учетом возможностей на конкретном предприятии наниматель может как установить неполное рабочее время, так и отказать работнику в его просьбе, кроме случая, когда работник относится к категории лиц, которым наниматель обязан установить неполное рабочее время в соответствии с ч. 2 ст. 289 ТК.

Работнику, которому наниматель обязан установить неполное рабочее время, к заявлению следует приложить документы, подтверждающие соответствующие обстоятельства. В противном случае наниматель вправе (но не обязан) их потребовать.

Если неполное рабочее время устанавливается при заключении трудового договора, то при оформлении приказа (распоряжения) о приеме на работу условия, связанные с установлением неполного рабочего времени, указываются в приказе о приеме на работу. В процессе работы неполное рабочее время может быть установлено путем издания отдельного приказа. В приказе помимо указания новой нормы рабочего времени (продолжительности рабочего дня (недели)) необходимо определить и режим ее использования (время начала и время окончания рабочего дня, время перерывов для отдыха и питания).

В данном случае изменение продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника, а не нанимателя, поэтому соблюдать порядок, предусмотренный ст. 32 ТК, не нужно.

Установление работнику неполного рабочего времени может повлечь необходимость внесения изменений в штатное расписание организации. Например, это следует сделать в случае, если наниматель не планирует, чтобы высвободившийся объем работы выполняли другие работники.

 **Установление неполного рабочего времени**

**по инициативе нанимателя**

Установление неполного рабочего времени по инициативе нанимателя возможно при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин (ч. 1 ст. 32 ТК). О предстоящих изменениях работник должен быть предупрежден письменно не позднее чем за 7 календарных дней (подп. 3.2 п. 3 Декрета N 5, ч. 3 ст. 32 ТК). В этих целях работнику может быть направлено письмо (предупреждение, уведомление). В документе следует отразить:

- причины, по которым работнику устанавливается неполное рабочее время;

- предлагаемую продолжительность рабочего времени, а также время начала и окончания рабочего дня (при уменьшении продолжительности ежедневной работы) и (или) конкретные рабочие дни недели (при установлении неполной рабочей недели);

- дату, с которой при наличии согласия работника ему будет установлено неполное рабочее время (в случае установления рабочего времени на определенный срок - период, на который будет установлено неполное рабочее время);

- последствия отказа от предложения нанимателя либо отсутствия письменного согласия в необходимый срок.

При отказе от продолжения работы в условиях неполного рабочего времени трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК).

Если работник соглашается на установление неполного рабочего времени, издается соответствующий приказ, в котором указываются продолжительность рабочего дня (недели), время начала и время окончания рабочего дня, время перерывов для отдыха и питания. Соответствующие изменения вносятся в трудовой договор (контракт).

Сведения об установлении неполного рабочего времени в трудовую книжку не вносятся (ч. 2 ст. 291 ТК).

Установление работнику неполного рабочего времени может повлечь необходимость внесения изменений в штатное расписание организации. Например, это следует сделать в случае, если наниматель не планирует, чтобы высвободившийся объем работы выполняли другие работники.

**Отмена неполного рабочего времени**

Установленное работнику неполное рабочее время может быть отменено. Если инициатором выступает работник, например, путем подачи соответствующего заявления, то при условии согласия нанимателя это может быть сделано в любой момент.

Отмена неполного рабочего времени является существенным изменением условий труда (ч. 2 ст. 32 ТК). По инициативе нанимателя такое изменение возможно при условии (наличие обоснованных производственных, экономических, финансовых причин) и в порядке, которые предусмотрены ст. 32 ТК. Предупреждение работника об изменении существенных условий труда производится не позднее чем за 7 календарных дней (подп. 3.2 п. 3 Декрета N 5, ч. 3 ст. 32 ТК). Если работник согласен с такими изменениями, вносятся изменения в трудовой договор (контракт) с работником, издается приказ об отмене неполного рабочего времени. Аналогичным образом производится оформление и в случае досрочной отмены неполного рабочего времени, установленного на определенный срок.

При отказе трудовой договор (контракт) прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. В этом случае работнику в соответствии с ч. 2 ст. 48 ТК выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

**Учет рабочего времени при установлении**

**неполного рабочего времени**

Учет рабочего времени при неполном рабочем дне ведется по тем же правилам, что и для работников с иной продолжительностью рабочего времени.

Однако если работнику установлено неполное рабочее время, то время, отработанное сверх установленной продолжительности рабочего времени в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели не считается сверхурочной работой (п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК). Такая работа не может быть отмечена как сверхурочная в табеле.

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