

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

## ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

### ДОКЛАД

#### С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА III КВАРТАЛ 2021 ГОДА

### ПЕРЕЧЕНЬ

#### НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

#### РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

##### Гибкий режим рабочего времени

Работнику может быть установлен гибкий режим рабочего времени.

Режим гибкого рабочего времени - это распорядок, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах нормы рабочего времени за учетный период.

Гибкий режим работы может быть установлен при различных режимах рабочего времени - пятидневной рабочей неделе, шестидневной рабочей неделе, неполном рабочем времени, ненормированном рабочем дне и других режимах работы.

Важно! Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и уже работающему работнику.

В первом случае режим фиксируется трудовым договором, во втором - дополнительным соглашением к нему.

Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

1) переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены).

Важно! В пределах переменного рабочего времени, когда определена только общая продолжительность рабочего дня (смены), работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению с сохранением за работодателем фактической возможности вести учет рабочего времени.

2) фиксированное время - время обязательного присутствия на работе. Данное время по значимости и продолжительности является основной частью рабочего времени.

Важно! В течение фиксированного времени работник, работающий в режиме гибкого рабочего времени, обязан присутствовать на рабочем месте.

3) перерыв для питания и отдыха - он разделяет фиксированное время на две примерно равные части.

Важно! Фактическая продолжительность перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не может быть менее 30 минут и более 2 часов (ч. 1 ст. 108 Трудового кодекса РФ).

4) продолжительность (тип) учетного периода - определяет календарное время, в течение

которого работник должен отработать установленную для него норму часов.

Продолжительность учетного периода - от одного рабочего дня до года, поэтому ведется суммированный учет рабочего времени.

Важно! В любом случае должна быть обеспечена полная отработка суммарного количества рабочих часов за конкретный учетный период.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период не может превышать трех месяцев. По причинам сезонного и (или) технологического характера учетный период может быть увеличен до одного года. Возможность подобного увеличения должна быть предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором (ст. 104 ТК РФ).

Важно! Конкретная продолжительность составных элементов гибкого режима устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Учет сверхурочной работы в режиме гибкого рабочего времени ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду.

Важно! Сверхурочными считаются часы, отработанные за пределами продолжительности рабочего времени работника, которому установлена норма выработки, обслуживания и т.п.

Переработка в условиях гибкого рабочего времени, сопряженного с ненормированным рабочим днем, учитывается суммарно и компенсируется дополнительным отпуском.

### **Режим неполного рабочего времени**

Работнику по соглашению с работодателем может быть установлен режим неполного рабочего времени - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Важно! Режим неполного рабочего времени может быть установлен при пятидневной, шестидневной рабочей неделе, сменном режиме, режиме сокращенного рабочего времени и т.д.

Неполное рабочее время представляет собой работу в течение времени, уменьшенного по сравнению с полным рабочим временем, установленным работнику в пределах рабочего дня (смены) или рабочей недели. На иные учетные периоды (месяц, квартал, год) режим неполного рабочего времени не распространяется.

Режим неполного рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и впоследствии, в процессе работы.

Важно! Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени следующим работникам по их просьбе:

- \* беременной женщине;
- \* одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- \* одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- \* работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке.

Важно! Режим неполного рабочего времени может быть установлен в одном из следующих вариантов:

1) неполный рабочий день (смена) во все дни рабочей недели - уменьшение продолжительности ежедневной работы при сохранении полной рабочей недели

2) неполная рабочая неделя - уменьшение количества рабочих дней при сохранении полного рабочего дня (смены)

3) неполный рабочий день при неполной рабочей неделе - уменьшение продолжительности ежедневной работы при одновременном уменьшении продолжительности рабочей недели.

Важно! По инициативе работодателя режим неполного рабочего времени может быть установлен на срок не более шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Установление может носить поэтапный характер.

В соответствии с соглашением сторон по инициативе работника режим неполного рабочего времени может быть установлен на определенный срок или бессрочно.

По просьбе работника с семейными обязанностями режим неполного рабочего времени должен быть установлен работодателем на срок существования у работника таких обязанностей, но не более.

Важно! При установлении работнику режима неполного рабочего времени необходимо учитывать время, достаточное для продолжения осуществления ухода за ребенком.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для конкретного рабочего дня (смены) или конкретной рабочей недели определяется соглашением сторон.

Важно! Основанием для установления режима неполного рабочего времени является письменное заявление работника (для тех, кому работодатель обязан установить неполное рабочее время) или соглашение сторон трудового договора.

При отказе работника от предложения работодателя (в порядке ч. 5 ст. 74 ТК РФ) продолжить работу на условиях неполного рабочего времени может быть издан приказ об увольнении отказавшегося лица.

Работа на условиях неполного рабочего времени дает право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и другие виды отпусков той продолжительности, которая установлена для работников, работающих полное рабочее время.

Важно! Оплата труда в условиях неполного рабочего времени производится пропорционального отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений трудовых прав работника. Исчисление трудового стажа производится в общем порядке.

## **РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

### **Неполное рабочее время для родителя ребенка в возрасте 9 лет**

Как правильно написать заявление о временном установлении неполного рабочего времени (4 часа в день) для мамы 9-летнего ребенка, если отец ребенка зарегистрирован как самозанятый, т.е. справку о работе в режиме полного рабочего дня от работодателя предоставить не может. Родители ребенка проживают раздельно. Развод официально не оформлен. Ребенок проживает с мамой. Какие документы нужны, кроме заявления? Может ли работодатель отказать работнице по причине отсутствия справки от отца ребенка?

Ответ:

1. Для перевода на работу в режиме неполного рабочего времени женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, достаточно ее заявления. Какие-либо дополнительные документы при этом работодателю она предоставлять не обязана.

2. Работодатель не вправе отказать в установлении режима неполного рабочего времени по причине отсутствия каких-либо документов от отца ребенка.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

#### **Неполное рабочее время для директора государственного учреждения**

Директор государственного учреждения (школы-интерната) написала заявление о выходе на работу на условиях неполного рабочего времени. Можно ли директору выйти на работу на неполный рабочий, учитывая тот факт, что учреждение является с круглосуточным пребыванием детей?

Ответ:

Круглосуточный режим работы организации не препятствует установлению режима неполного рабочего времени ее работникам.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с

пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

### **Режим гибкого рабочего времени**

Что представляет собой режим гибкого рабочего времени? Нужно ли издавать приказ об установлении режима гибкого рабочего времени?

Ответ:

Режим гибкого рабочего времени - это порядок организации рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора. По общему правилу издавать приказ об установлении работнику режима гибкого рабочего времени не требуется. Исключение - ч. 5 ст. 74 ТК РФ.

Правовое обоснование:

Часть 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ устанавливает, что режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

### **Гибкий режим работы для женщин, работающих в районе Крайнего Севера**

Вправе ли организация, расположенная в районе Крайнего Севера, принять на работу вахтерами женщин и установить им гибкий режим работы по графику с суточными сменами?

Ответ:

Заключение с работниками-женщинами, принимаемыми на работу вахтерами в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, трудовых договоров с гибким режимом работы по суточному графику будет правомерным, поскольку для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, не установлено ограничение продолжительности ежедневной работы. При этом данные работницы не должны относиться к категориям работников, для которых такое ограничение установлено.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 320 Трудового кодекса РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных

категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Согласно ст. 102 ТК РФ при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, не установлено ограничение продолжительности ежедневной работы. При этом данные работники не должны относиться к категориям работников, для которых такое ограничение установлено ст. 94 ТК РФ (например, для инвалидов, несовершеннолетних и др.). Кроме того, согласно ст. 102 ТК РФ, условием правомерности заключения трудовых договоров будет наличие соглашения сторон трудового договора, определяющего продолжительность рабочего дня (смены) в 24 часа (сутки). Если эти условия соблюдены, то введение такого режима работы для данных работников будет правомерным.

#### **Неполное рабочее время в отпуске по уходу за ребенком**

Работница досрочно выходит из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет на неполную рабочую неделю. В заявлении на выход указала, что будет работать 24 часа в неделю. Вопрос: по мере необходимости может ли она работать не 24 часа, а 16 часов в неделю?

Ответ:

Да, сможет, однако для этого необходимо будет заключить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

В соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч. 2 ст.

93 ТК РФ).