



Алена ШЕВЧЕНКО,
юрист, эксперт журнала «Кадровое дело»

Альтернатива сокращению: неполное рабочее время

В статье читайте:

- ✓ Какие условия соблюсти, чтобы установить неполное рабочее время
- ✓ Чем доказать изменение организационных или технологических условий труда
- ✓ Как отменить режим неполного рабочего времени

Многие российские компании, наученные горьким опытом прошлых кризисов, понимают, что уменьшать расходы только за счет сокращения персонала неперспективно. Трудовое законодательство предусматривает и менее радикальные способы решения финансовых проблем, которые позволяют сохранить рабочие места в сложной экономической ситуации. Речь идет о режиме неполного рабочего времени. Однако этот инструмент нужно использовать осторожно, поскольку, установив неполное рабочее время с нарушением порядка, работодатель несет риск судебных разбирательств.

Условия, при которых можно ввести неполное рабочее время

Работодатель вправе ввести неполное рабочее время по своей инициативе, если изменились организационные или технологические условия труда и это может повлечь за собой массовое увольнение работников. Максимальный срок, на который может быть установлен этот режим, составляет шесть месяцев (ч. пятая ст. 74 ТК РФ). При этом закон не определяет, сколько раз можно вводить неполное рабочее время. Поскольку ограничений не установлено, по окончании шести месяцев можно ввести такой режим вновь. Но в каждом случае работодателю придется доказывать, что для этого были установлены законом причины.

Изменения организационных или технологических условий труда. Перечень таких изменений является открытым (ч. первая ст. 74 ТК РФ).

На практике к организационным изменениям относят структурную реорганизацию производства, введение новых норм труда, перемены в структуре управления компании и т. д. Технологические изменения могут быть вызваны модернизацией оборудования, станков и механизмов, внедрением новой технологии производства, совершенствованием рабочих мест по результатам спецоценки условий труда и др.

В случае судебного разбирательства работодатель должен будет подтвердить наличие организационных или технологических изменений, причинную связь между ними и введением режима неполного времени и **доказать, что сохранить прежние условия** труда было **невозможно** (ч. первая ст. 74 ТК РФ, п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Документами, подтверждающими названные изменения, будут докладные и служебные записки руководителей подразделений, копии отчетов и аналитических записок соответствующих отделов, экспертные заключения по финансово-хозяйственной деятельности предприятия, протоколы заседаний общего собрания или совета директоров и т. д.

 Совет эксперта



Владимир СТАРОВОЙТОВ, юрист юридической фирмы «ЮСТ» (Москва)

Не указывайте в качестве причины введения неполного рабочего времени финансовый кризис

Вопрос о том, относится ли финансовый кризис и падение объемов продаж к организационным или технологическим изменениям условий труда, является спорным. Суды в большинстве случаев считают, что это не так (определение Московского областного суда от 28 сентября 2010 г. по делу № 33-18600, обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за май 2009 г.). Поэтому лучше не рисковать и указать в приказе о введении неполного рабочего времени иное обоснование, соответствующее формулировкам статьи 74 Трудового кодекса.

Угроза массового увольнения. Трудовой кодекс не определяет, какое увольнение является массовым. О том, каковы его критерии, можно узнать из отраслевых и территориальных соглашений (ч. первая ст. 82 ТК РФ). В каждой отрасли экономики установлены разные показатели. Например, в компаниях нефтяного и газового сектора массовым будет увольнение 50 и более человек в течение 30 дней; 200 и более – в течение 60 дней; 500 и более – в течение 90 дней¹. Аналогичные критерии установлены ►


1 Пункт 5.1.5 Отраслевого соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 годы.

в сфере строительства². В отрасли ЖКХ массовым будет единовременное увольнение более 10 процентов работников организации³. Если соответствующее соглашение отсутствует или критерии массового увольнения в нем не закреплены, может применяться Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99.

На неполное рабочее время можно перевести весь трудовой коллектив или часть работников. Чтобы это сделать, нужно соблюсти установленную законом процедуру: издать приказ о введении такого режима, предварительно согласовав его с профсоюзным органом (при наличии), уведомить органы службы занятости, предупредить работников, внести изменения в их трудовые договоры или уволить, если сотрудники откажутся трудиться в новых условиях.

Учитываем мнение профсоюза

Если в организации есть выборный профсоюзный орган, то при подготовке приказа о введении режима неполного рабочего времени нужно обязательно учесть его мнение (ч. пятая ст. 74, ст. 372 ТК РФ). Для этого работодатель направляет в профсоюз проект приказа о введении неполного рабочего времени и обоснование к нему (ч. первая ст. 372 ТК РФ). Обычно проект передают с запросом мотивированного мнения, подписанным руководителем организации (образец на стр. 31).

 **Важная статья на сайте: «Режим неполного рабочего времени: подводим итоги» эл.Кдело.рф/207008**

Профсоюз должен представить мотивированное мнение в письменной форме в течение пяти рабочих дней со дня получения запроса работодателя (ч. вторая ст. 372 ТК РФ). Если профсоюз в указанный срок не представит мнение, то работодатель вправе его не учитывать. Профсоюз может не дать согласия на изменение режима труда. В этом случае работодатель в течение трех рабочих дней обязан провести дополнительные консультации (ч. третья ст. 372 ТК РФ).

Если взаимно приемлемое решение не будет достигнуто, компания все равно может ввести режим неполного времени. При этом у профсоюза остается право обжаловать такое решение в ГИТ, суд или инициировать коллективный трудовой спор (ч. четвертая ст. 372 ТК РФ).

-
- 2 Пункт 4.7 Федерального отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014–2016 годы.
 - 3 Пункт 5.4 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014–2016 годы.

Издаем приказ о введении неполного рабочего времени

Учитывая двухмесячный срок уведомления работников, приказ о введении неполного времени нужно издать не менее чем за два месяца до вступления планируемых изменений в силу (ч. вторая ст. 74 ТК РФ) (образец на стр. 32). В документе нужно указать причину уменьшения рабочих часов, конкретный вид режима: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или их сочетание, период и область действия режима – на какие подразделения распространяется. Унифицированной формы приказа нет, поэтому его можно составить в произвольной форме.

Уведомляем службу занятости

После издания приказа о введении неполного времени работодатель должен в течение трех рабочих дней письменно сообщить об этом в органы службы занятости населения (абз. 2 п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1). Прежде чем направлять уведомление, рекомендуем уточнить, имеется ли в вашем центре занятости установленная форма такого сообщения (образец на стр. 32). В случае если она отсутствует, уведомление составляют в произвольной форме. Если работодатель не сообщит в службу занятости о введении неполного рабочего времени или нарушит трехдневный срок уведомления, его могут оштрафовать на сумму от 3000 до 5000 рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

- ❶ Сведения о неполной занятости следует ежеквартально направлять в органы статистики по форме № П-4 (НЗ), утвержденной приказом Росстата от 24 сентября 2014 г. № 580.

Предупреждаем работников, заключаем с ними дополнительные соглашения или увольняем

Работодатель, который вводит режим неполного рабочего времени, обязан уведомить об этом работников в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. вторая ст. 74 ТК РФ)⁴. Уведомление составляют в произвольной форме и вручают сотруднику под роспись.

С работниками, согласившимися работать в условиях неполного рабочего времени, заключают дополнительные соглашения. В них указывают конкретный режим работы, количество рабочих дней в неделю и часов в день, время начала и окончания работы, условия оплаты труда, а также срок действия соглашения. Если как временный, так и основной режим работы конкретного сотрудника не отличаются от общих правил, действующих у работодателя, дополнительное соглашение оформлять не нужно (абз. 6 ч. второй ст. 57 ТК РФ). ▶

4 Образец уведомления на стр. 35.

В трудовую книжку и личную карточку сотрудника сведения о работе на условиях неполного времени не вносят (п. 4 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225). Работа на условиях неполного времени в таблице учета рабочего времени по форме № Т-12 или Т-13 отражается буквенным кодом «НС» или цифровым «25» (образец на стр. 33).

❶ Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет для сотрудника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

Если сотрудник откажется работать на условиях неполного времени, то он подлежит увольнению в связи с сокращением численности или штата работников, то есть по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса. При этом ему предоставляют соответствующие гарантии и компенсации (ч. шестая ст. 74 ТК РФ).

Отменяем неполное рабочее время

По общему правилу, режим неполного рабочего времени отменяют по истечении срока, на который он был установлен. С этого момента сотрудники организации начинают работать на прежних условиях. Однако если необходимо отменить этот режим раньше срока, то работодатель может это сделать, издав соответствующий приказ с учетом мнения профсоюза (ч. седьмая ст. 74 ТК РФ).

3 обучение:
МЕСЯЦА

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
системный курс подготовки
руководителей сферы HR

Обучение в Университетской Бизнес Школе - это:
опыт ведущих мировых и российских практиков
уникальный преподавательский состав
регулярные мастер-классы, комфортные аудитории
престижный сертификат МГУ, диплом University Business School,
сертификат Oxford Study Centre (Англия),
сертификат American Business Studies (США)

*специальные предложения для
корпоративных клиентов*



UBS
University
Business school

реклама

www.ubschool.ru
(495) 925 7531



Нормативная база

Актуальные тексты документов доступны на эл.Кдело.рф

Документ	Поможет вам
Статья 74 ТК РФ	Узнать, при каких условиях и в каком порядке вводят режим неполного рабочего времени
Статья 372 ТК РФ	Ознакомиться с процедурой учета мнения профсоюза
Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»	Уточнить срок уведомления центра занятости о введении режима неполного времени

Общество с ограниченной ответственностью «Ротор»
(ООО «Ротор»)

Председателю первичной профсоюзной организации ООО «Ротор»
Шапошникову А.Б.

ЗАПРОС МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ

6 апреля 2015 г. № 7
Москва

По вопросу введения режима неполного рабочего времени

С 1 июля 2015 года ООО «Ротор» планирует запустить безотходную автоматизированную линию по производству крупногабаритных подшипников и среднегабаритных подшипников нового поколения с повышенным ресурсом работы. Частичная автоматизация может повлечь массовое увольнение работников ООО «Ротор».

В связи с изложенным на период с 1 июля по 31 октября 2015 года вводится режим неполного рабочего дня для работников цехов крупногабаритных и среднегабаритных подшипников ООО «Ротор». Сотрудникам указанных подразделений, согласившимся на продолжение работы в новых условиях, будет установлена пятичасовая продолжительность ежедневной работы при четырехдневной рабочей неделе. Данная мера позволит сохранить около 180 рабочих мест.

В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса прошу рассмотреть приложенные документы и в течение 5 рабочих дней с момента получения настоящего запроса дать мотивированное мнение по вопросу введения неполного рабочего дня в ООО «Ротор».

Приложения:

1. Проект приказа о введении режима неполного рабочего времени на 1 л. в 1 экз.
2. Копия протокола заседания совета директоров ООО «Ротор» от 3 апреля 2015 г. № 7 на 5 л. в 1 экз.
3. Копия отчета о работе отдела сбыта в марте 2015 года от 2 апреля 2015 г. на 4 л. в 1 экз.
4. Копия отчета о работе цеха крупногабаритных подшипников в марте 2015 года от 1 апреля 2015 г. на 3 л. в 1 экз.
5. Копия отчета о работе цеха среднегабаритных подшипников в марте 2015 года от 1 апреля 2015 г. на 2 л. в 1 экз.
6. Выписка из штатного расписания ООО «Ротор» на 9 л. в 1 экз.

Генеральный директор

Кожевников

А.В. Кожевников

ТЕМА НОМЕРА

Общество с ограниченной ответственностью «Ротор»
(ООО «Ротор»)

ПРИКАЗ

8 апреля 2015 г. № 36
Москва

О введении режима неполного рабочего времени

В связи с планируемой частичной автоматизацией производства, чтобы не допустить массового увольнения работников, руководствуясь статьей 74 Трудового кодекса,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить работникам ООО «Ротор» с 1 июля по 31 октября 2015 года четырехдневную рабочую неделю с понедельника по четверг.

Время начала работы – 9.00. Время окончания работы – 15.00.

В течение рабочего дня предусматривается один перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00.

Выходные дни: пятница, суббота, воскресенье.

2. Главному бухгалтеру Страховой А.Н. оплачивать труд работников ООО «Ротор» пропорционально отработанному времени.

3. Начальнику отдела кадров Малининой Н.Е. уведомить работников о предстоящих изменениях в соответствии с законодательством.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор **Кожевников** А.В. Кожевников

С приказом ознакомлены:

главный бухгалтер	Страхова	А.Н. Страхова	08.04.2015
начальник отдела кадров	Малинина	Н.Е. Малинина	08.04.2015

Мотивированное мнение профкома учтено
(протокол от 7 апреля 2015 г. № 12).

...

Руководителю ГУ ЦЗН АО города Москвы

СВЕДЕНИЯ

О ВВЕДЕНИИ В ОРГАНИЗАЦИИ РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ДНЯ (СМЕНЫ) И (ИЛИ) НЕПОЛНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ, А ТАКЖЕ О ПРИОСТАНОВКЕ ПРОИЗВОДСТВА⁵

Наименование организации (работодателя) Общество с ограниченной ответственностью «Ротор» (ООО «Ротор»)

ОГРН 1027700161554 ИНН 7702272022 ОКВЭД 34.3

Юридический адрес организации: 123098, Москва, ул. Живописная, д. 21

Фактический адрес организации: 123098, Москва, ул. Живописная, д. 21

Форма собственности частная

Среднесписочная численность работников (без совместителей)
на момент принятия решения 250

5 Форма утверждена в Приложении к приказу Департамента труда и занятости населения г. Москвы от 21 апреля 2010 г. № 124.

№ п/п	Наименование мероприятия	Численность работников, на которых распространяется действие приказа организации	Продолжительность рабочего времени час/нед.	Дата начала и окончания мероприятия	Причина принятия решения о проведении мероприятия
1	2	3	4	5	6
1	Установление режима неполного рабочего времени	180	20	с 01.07.2015 по 31.10.2015	Частичная автоматизация производства
2	Отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя	-	-	-	-
3	Приостановка производства (простой по инициативе работодателя)	-	-	-	-

...

Табель учета рабочего времени
(извлечение) июль 2015 г.

Но- мер по по- рядку	Фамилия, инициалы, должность (специ- альность, профессия)	Та- бель- ный но- мер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																	Отработано за	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	полови- ну меся- ца (I, II)	мес- яц	
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			дни
1	2	3	4														5	6			
1	Николаев В.С., токарь-уни- версал 5-го разряда	115	НС	НС	В	В	В	НС	НС	НС	НС	В	В	В	НС	НС	НС	X	9	18	
			5	5				5	5	5	5				5	5	5	X	45		
			НС	В	В	В	НС	НС	НС	НС	В	В	В	НС	НС	НС	НС	В	9	90	
			5				5	5	5	5				5	5	5	5	45			

...

✓ Важные выводы

1. Установить режим неполного рабочего времени можно, если одновременно выполняются два условия: изменились организационные или технологические условия труда и в связи с этим возникла угроза массового увольнения сотрудников.
2. Неполное рабочее время вводят на срок не более шести месяцев как во всей организации, так и в отдельных подразделениях, при этом устанавливая такой режим можно неоднократно.
3. Чтобы перейти на неполное рабочее время, нужно соблюсти установленный законом порядок: издать приказ с учетом мнения профсоюза (при наличии), уведомить службу занятости и работников, заключить с сотрудниками дополнительные соглашения, а тех кто не согласится работать в новых условиях, уволить по сокращению штата.