**СОДЕРЖАНИЕ**

Неполное рабочее время 2

Правила установления неполного рабочего времени 3

Отличие неполного рабочего времени от сокращенного 6

Установление неполного рабочего времени отдельным категориям работников 8

Указанная законодательная новелла, появившаяся в новом тк, изначально была воспринята неоднозначно 13

Инициирование установления неполного рабочего времени и организация работы в условиях неполного рабочего времени 15

Особенности оплаты труда работников с неполным рабочим временем 16

Гарантированность трудовых прав работников с неполным рабочим временем 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 23

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 24

## Неполное рабочее время

Неполным рабочим временем считается время, продолжительность которого меньше нормального.

Таким образом, неполное рабочее время является фактически частью нормальной продолжительности рабочего времени, которое, в свою очередь, может быть полным или сокращенным. Следовательно, неполное рабочее время может выступать в качестве части полного или сокращенного рабочего времени.

Неполное рабочее время устанавливается в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (ч.3 и 4 ст.118 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее - ТК)). Согласно ч.5 ст.1 18 ТК неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю.

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя (например, вместо 8 рабочих часов для работника устанавливается неполный рабочий день продолжительностью в 6 часов).

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю (например, работник вместо 5 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе работает только 2 дня или вместо 6 рабочих дней при 6-дневной рабочей неделе работает 5 дней).

Вопросы неполного рабочего времени получили детальную регламентацию в ст.118 ТК и в гл.22 ТК (статьи 289-291 ТК). Однако, если ст.118 ТК касается неполного рабочего времени в рамках гл.10 ТК, посвященной рабочему времени как таковому, то нормами статей гл.22 ТК определяются особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем.

Разнесение законодателем вопросов по разным главам ТК при единстве предмета правового регулирования обусловило необходимость определенного дублирования нормативных правил, что нельзя признать оправданным.

Можно согласиться с известным ученым-трудовиком Л.Я. Островским, что такая систематизация одного и того же правового института не оправдана, поскольку:

* во-первых, работники с неполным рабочим днем не образуют отдельной категории (неполный рабочий день может быть у мужчин и женщин, совершеннолетних и несовершеннолетних, здоровых и инвалидов, постоянных и временных работников, и при этом в любом производстве), в связи с чем помещение норм гл.22 в раздел "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" ошибочно;
* во-вторых, разбросанность норм, регулирующих один и тот же правовой институт, усложняет законодательство, его понимание и применение;
* в-третьих, ст.118 ТК оказалась неполноценной - ее невозможно применять без гл.22 ТК, равно как и гл.22 ТК без ст.118 ТК, из чего следует, что они должны быть вместе, причем в главе о рабочем времени.

К сожалению, в ходе работы по совершенствованию трудового законодательства в последнее время необходимые корректировки в ТК по данному вопросу внесены не были.

Вместе с тем, нельзя не заметить, что проблема должного урегулирования остается, поскольку анализ соответствующих норм не исключает вывод о наличии определенных расхождений в законодательных формулировках.

## Правила установления неполного рабочего времени

В соответствии с ч.1 ст.118 ТК по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

В силу требований ч.6 ст.118 ТК соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

Обратимся далее к ст.289 ТК, ч.1 которой определено, что неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (ст.118 ТК).

Итак, если в ст.118 ТК речь идет о соглашении между нанимателем и работником, то в ст.289 ТК - о договоренности между работником и нанимателем.

Соглашение, по общему правилу, представляет собой договор. Взаимоотношения сторон по определению или установлению какого-то условия строятся, как правило, на договорных началах. Достаточно обратиться к ст.1 ТК: трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем (нанимателями). Согласно п.1 ст.390 Гражданского кодекса Республики Беларусь договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Можно предположить, что из такого понимания соглашения исходил и законодатель, когда применил следующую формулировку в ч.3 ст.289 ТК: условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу.

Подход, безусловно, правильный. Если работник при трудоустройстве на работу пришел с нанимателем к соглашению о том, что он будет выполнять свою трудовую функцию на условиях неполного рабочего времени, то условие об этом должно найти отражение в трудовом договоре. Такой подход отвечает требованиям ст. 19 ТК, согласно которой условие о режиме труда, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя, включается в трудовой договор в качестве обязательного условия.

При этом не имеет значения тот факт, что, допустим, стороны условились о том, что соглашение о неполном рабочем дне заключается на определенный срок, не совпадающий со сроком трудового договора (если стороны заключают срочный трудовой договор, в том числе контракт) либо неопределенный срок.

Очевидно, в первом случае согласованный сторонами срок, на который устанавливается неполное рабочее время, не может превышать срок действия трудового договора, тогда как во втором случае неопределенный срок установления неполного рабочего времени будет отвечать своему названию только при условии заключения трудового договора на неопределенный срок и, естественно, будет ограничен предельным сроком действия договора, если сторонами заключается срочный трудовой договор.

Чистота законодательного решения не соблюдена, на наш взгляд, и во втором случае. С одной стороны, если соглашение о неполном рабочем времени достигнуто на стадии приема на работу, то прием на работу оформляется приказом (распоряжением) (ч.4 ст.25 ТК), в котором отражаются, наряду с иными обязательными реквизитами, точное наименование трудовой функции и условия оплаты труда. А поскольку оплата труда напрямую зависит от отработанного времени при неполном рабочем времени, то условие о неполном рабочем времени должно найти отражение и в приказе о приеме на работу. С другой стороны, переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением) (ч.3 ст.289 ТК).

В то же время представляется, что в случаях, когда такой переход основывается на соглашении работника с нанимателем уже в процессе действия трудового договора и при условии, что неполное рабочее время устанавливается на неопределенный срок либо на оставшийся срок действия трудового договора (контракта), такое соглашение должно быть оформлено в виде дополнения к трудовому договору именно в силу того, что изменяется существенное условие трудового договора.

Следовательно, для того, чтобы фактические отношения сторон были адекватны условиям трудового договора, изменения, касающиеся перехода на неполное рабочее время, носящие долговременный характер, должны найти соответствующее закрепление в дополнительном соглашении к трудовому договору, сопровождаемом соответствующим приказом (распоряжением).

## Отличие неполного рабочего времени от сокращенного

На практике нередко встречаются ситуации смешения неполного рабочего времени и сокращенного рабочего времени, хотя должно быть ясно, что это совершенно различные правовые категории. Неполное рабочее время, как уже отмечалось выше, может быть частью сокращенного рабочего времени, но оно не аналогично сокращенному рабочему времени.

Сокращенное рабочее время подчиняется правилам ст.113 и 114 ТК.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с ч.1 ст.113 ТК устанавливается для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и составляет по общему правилу не более 35 часов в неделю.

Для определенных категорий работников в соответствии со ст.114 ТК установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Так, для несовершеннолетних работников в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность рабочего времени не может превышать 23 часов в неделю, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю. Такая же предельная продолжительность (35 часов) устанавливается для инвалидов I и II группы, а также для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории, в том числе временно направленных или командированных в эти зоны. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также согласно ч.5 ст.114 ТК Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом для отдельных категорий работников (учителей, врачей и др.), занимающих определенные должности.

В частности, Перечни категорий педагогических работников, которым установлены нормы педагогической (преподавательской) работы на ставку, утверждены постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 06.07. 2001 № 41 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и норм педагогической (преподавательской) работы на ставку отдельным категориям педагогических работников".

Перечень работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04. 2000 № 6 "О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности". Например, согласно указанному постановлению, 33-часовая рабочая неделя установлена врачам-стоматологам, врачам врачебно-консультационных комиссий (ВКК), врачам - судебно-психиатрическим экспертам. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня таких работников составляет 5 часов 30 минут, при 5-дневной - 6 часов 36 минут.

Следует отметить, что для работников, которым в соответствии с законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, указанная продолжительность есть не что иное как льготная полная норма продолжительности труда.

Между тем, неполное рабочее время, на что уже обращалось внимание выше, составляет всего лишь часть полной либо сокращенной продолжительности рабочего времени. Отсюда и особые правила, установленные законодателем по оплате труда работников с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей (см. ниже).

Наконец, нелишним будет обратить внимание и на следующие различия между неполным и сокращенным рабочим временем.

Если сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается законодательством, то неполное рабочее время может быть установлено только сторонами трудового договора.

На сокращенную продолжительность рабочего времени могут претендовать лишь определенные категории работников, предусмотренные трудовым законодательством, тогда как неполное рабочее время может быть установлено практически для любого работника.

Продолжительность сокращенного рабочего времени установлена нормативно и строго определенно. Соглашение же между работником и нанимателем об установлении неполного рабочего времени зависит от усмотрения сторон и достигнутой договоренности об уменьшении соответственно рабочего дня или рабочей недели на любое количество часов или рабочих дней или того и другого вместе.

Наконец, на что уже обращалось внимание, неполное рабочее время может устанавливаться работнику как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению (договоренности) работника с нанимателем, тогда как выполнение работником трудовой функции на условиях сокращенного рабочего времени не зависит от желания и воли сторон трудового договора.

## Установление неполного рабочего времени отдельным категориям работников

В соответствии с ч.2 ст.289 ТК наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

* по просьбе беременной женщины, 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 медицинским заключением;
* инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
* при приеме на работу по совместительству;
* другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Анализ приведенной выше нормы позволяет сделать следующие выводы:

Во-первых, установление неполного рабочего времени для управомоченных категорий работников является не правом, а обязанностью нанимателя. И если могут иметь место ситуации, когда наниматель, исходя из интересов производства, может отказать в удовлетворении просьбы работника (не входящего в приведенный выше перечень) об установлении ему неполного рабочего времени, то ч.2 ст.289 ТК содержит фактически исключения из общего правила, поскольку в данном случае речь идет о праве работника и корреспондирующей этому праву обязанности нанимателя.

Во-вторых, перечень приведенных в ст.289 ТК категорий работников, которым наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, не является исчерпывающим. Помимо названных законодателем, другие категории работников могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашением. В указанных актах право на установление им неполного рабочего времени может быть предоставлено, например, женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, работникам, совмещающим работу с обучением и др.

Теперь, что касается некоторых вопросов, связанных с реализацией отдельными категориями работников своего права на установление неполного рабочего времени.

Итак, согласно п.1 ч.2 ст.289 ТК с просьбой об установлении неполного рабочего времени вправе обратиться:

- беременная женщина;

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

- работник, осуществляющий уход за больным членом семьи.

Состояние беременности должно быть подтверждено медицинской справкой. При этом срок беременности для целей установления неполного рабочего времени во внимание не принимается.

Пребывание женщины в статусе опекуна (поскольку над несовершеннолетними согласно гражданскому законодательству в возрасте до 14 лет устанавливается опека) подтверждается удостоверением на право представления интересов подопечного, выдаваемым опекуну на основании решения органа опеки и попечительства о назначении гражданина опекуном (ч.5 ст.151 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (далее - КоБС)).

До 26 января 2008 г. право на установление неполного рабочего времени при осуществлении ухода за больным членом семьи имели работницы-женщины. По аналогии указанное право в соответствии с ч.4 ст.271 ТК признавалось за работающими отцами, воспитывающими детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), опекунами (попечителями) детей соответствующего возраста.

В связи с внесением в п.1 ч.2 ст.289 ТК Законом от 20.07. 2007 № 272-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" дополнения, указанное право закреплено за всеми работниками, осуществляющими уход за больным членом семьи.

Реализация права на предоставление неполного рабочего времени в случае ухода за больным членом семьи увязана законодателем с наличием медицинского заключения. По смыслу закона, в данном заключении должна быть указана необходимость постороннего ухода за больным.

Поскольку речь в ст.289 ТК идет об уходе за больным членом семьи, имеет значение установление перечня лиц, относящихся к членам семьи.

В юридической литературе предлагаемые решения вопроса достаточно неоднозначны. Так, Т.Н. Важенкова, комментируя рассматриваемое положение, в части определения круга лиц, относящихся к членам семьи, делает ссылку на норму ст.96 ТК (которая, напомним, относит к таковым мужа, жену, детей и родителей обоих супругов, находящихся на их иждивении и проживающих вместе с ними).

Вместе с тем, такой подход вряд ли справедлив. О чем идет речь в ст.96 ТК? О компенсациях в связи с переездом работника на работу в другую местность. Очевидно, поскольку речь идет о финансовых расходах, они могут (и должны быть!) разумно ограниченными, в том числе и посредством установления закрытого перечня членов семьи для целей указанной статьи, но не более того.

В ст.289 ТК говорится об установлении неполного рабочего времени для работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, которое чревато финансовыми издержками, прежде всего, для самого работника, а не для нанимателя. Определенные неудобства, складывающиеся у нанимателя в связи с выполнением работником своей трудовой функции на условиях неполного рабочего времени, могут быть устранены путем принятия мер организационного или иного характера (например, через установление на данном участке работы совместительства).

Вместе с тем, нельзя не принять во внимание то обстоятельство, что, устанавливая правило о предоставлении работнику, который осуществляет уход за больным членом семьи, возможности работы на условиях неполного рабочего времени, законодатель, в первую очередь, исходит из нравственных начал, принципа гуманизма, которые в социальном правовом государстве имеют вес и значимость.

Обратимся в таком случае к ст.59 КоБС, в которой содержится легальное определение семьи: это объединение лиц, связанных между собой моральной и материальной общностью и поддержкой, ведением общего хозяйства, правами и обязанностями, вытекающими из брака, близкого родства, усыновления. Другие родственники супругов, нетрудоспособные иждивенцы, а в исключительных случаях и иные лица могут быть признаны в судебном порядке членами семьи, если они проживают совместно и ведут общее хозяйство.

Даже если остановиться только на отношениях близкого родства (ст.60 КоБС), то нельзя не заметить, что ст.96 ТК не признает в качестве членов семьи деда, бабку, даже если они проживают совместно с работником и ведут с ним общее хозяйство. Для целей же ст.289 ТК непризнание в качестве членов семьи указанных лиц является более чем негуманным и несправедливым. Такая же оценка может быть дана и по отношению к другим родственникам-иждивенцам, проживающим вместе с работником (например, внукам, родным братьям и сестрам). В соответствии с брачно-семейным законодательством они являются близкими родственниками на основании кровного родства, и непризнание их членами семьи в рамках трудового законодательства ничем не оправдано.

Поэтому, представляется, что для целей применения ст.289 ТК следует исходить из понимания членов семьи, присущих брачно-семейному законодательству.

На основании п.2 ч.2 ст.289 ТК наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями. На работу в условиях неполного рабочего времени имеют право претендовать инвалиды независимо от группы и причины инвалидности, если по медицинским рекомендациям они вправе осуществлять трудовую функцию. Установление причины инвалидности, степени утраты трудоспособности, группы инвалидности в каждом конкретном случае возложено на медико-реабилитационную экспертную комиссию (МРЭК). В соответствии с Положением о медико-реабилитационных экспертных комиссиях, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.10. 2007 № 1341 МРЭК осуществляет экспертизу длительной или постоянной утраты трудоспособности, составляет индивидуальные программы реабилитации инвалида, осуществляет контроль за ее выполнением. Индивидуальная программа реабилитации инвалида определяет конкретные объемы и сроки проведения реабилитационных мер, а также виды социальной помощи. Индивидуальная программа является в силу предписаний ст.10 Закона Республики Беларусь от 11.11. 1991 № 1224-XII "О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.12. 2007) обязательной для исполнения как соответствующими государственными органами, так и нанимателем.

Установленное в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время для инвалидов I и II групп будет составлять часть сокращенной продолжительности рабочего времени, которая, в свою очередь, не может превышать 35 часов в неделю (ст.114, 287 ТК). Для инвалидов III группы неполное рабочее время устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для этой категории работников, т.е.40 часов в неделю.

В п.3 ч.2 ст.289 ТК предусмотрена также обязанность нанимателя устанавливать неполное рабочее время при приеме на работу по совместительству.

## Указанная законодательная новелла, появившаяся в новом тк, изначально была воспринята неоднозначно

Действительно, установление неполного рабочего времени для отдельных категорий работников, перечисленных в п.1, 2 и 4 ч.2 ст.289 ТК, по просьбе (желанию) таких работников, которой, заметим, корреспондирует соответствующая обязанность нанимателя, рассматривается как дополнительная гарантия для этих работников. Указанная гарантия предоставляется, если работник, имеющий на нее право (беременная женщина, женщина-мать, инвалид), требует ее реализации. Очевидно, что установление неполного рабочего дня для таких категорий управомоченных работников может иметь место как при приеме на работу, так и впоследствии. При этом, очевидно, что в большинстве своем речь идет о работниках, которые при иных обстоятельствах могли бы работать полное рабочее время (например, беременные женщины, женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, осуществляющие уход за больным членом семьи), но по определенным причинам, признаваемым законодателем в качестве юридически обязывающих, они предпочитают воспользоваться предоставленной им возможностью работать на условиях неполного рабочего времени.

Вместе с тем, неполное рабочее время при совместительстве? это не льгота, а непременное условие трудового договора. Более того, законом установлена даже предельная продолжительность рабочего времени совместителей - не более половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст.111-114 ТК.

Кроме того, продолжительность рабочего времени совместителей оговаривается сторонами при заключении трудового договора. К слову, это не означает, что данное время является раз и навсегда установленным, поскольку в процессе действия трудового договора стороны могут договориться о его уменьшении либо увеличении (в последнем случае, безусловно, в пределах допустимой законом продолжительности).

Нельзя также не обратить внимание на то, что особенностям регулирования труда лиц, работающих по совместительству, посвящена гл.32 ТК, поэтому разброс норм, касающихся регламентации одного и того же вопроса, создает определенные сложности в правоприменении.

С учетом изложенного, включение законодателем нормы об обязанности нанимателя установить неполное рабочее время при приеме на работу по совместительству является неоправданным.

К подобной оценке склоняет и подход российского законодателя, который в ст.93 Трудового Кодекса Российской Федерации регламентировал вопросы неполного рабочего времени, в том числе обязательное установление неполного рабочего времени для отдельных категорий работников, совпадающих с категориями, предусмотренными ст.289 ТК, без включения в указанный перечень совместителей.

Наконец, правом на работу на условиях неполного рабочего времени по основному или другому месту работы (но не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия могут воспользоваться работающая женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо работающий отец или другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ребенком, а при назначении опеки - опекун ребенка (ч.4 ст.185 ТК).

## Инициирование установления неполного рабочего времени и организация работы в условиях неполного рабочего времени

Как правило, инициатива об установлении неполного рабочего времени исходит от работника.

Вместе с тем, действующее законодательство не исключает ситуации, когда неполное рабочее время (в его различных вариациях) может быть установлено по инициативе нанимателя.

В частности, такие ситуации допускаются нормами ст.32 ТК, предоставляющими нанимателю право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами в порядке, предусмотренном указанной статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенные в трудовом договоре.

При этом согласно ч.2 ст.32 ТК существенными условиями труда признаются, наряду с иными, установление либо отмена неполного рабочего времени.

Следовательно, инициируя установление для работника (отдельных категорий работников) неполного рабочего времени наниматель, во-первых, обязан обосновать это производственными, организационными или экономическими причинами. Во-вторых, работник должен быть предупрежден об установлении ему неполного рабочего времени письменно не позднее чем за один месяц. При отказе от продолжения работы в условиях неполного рабочего времени трудовой договор прекращается по п.5 ст.35 ТК.

Работникам, выполняющим работу на условиях неполного рабочего времени, на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим 2 часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более 4 часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается. Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом (ст.127 ТК).

Не исключается также установление для работников с неполным рабочим временем организации их работы в условиях режима гибкого рабочего времени, допускающего в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

При неполном рабочем времени фактически отработанное время учитывается ежедневно.

## Особенности оплаты труда работников с неполным рабочим временем

Согласно ст.290 ТК оплата труда работников с неполным рабочим временем произ-водится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). По признаку оплаты труда пропорционально затраченному труду неполное рабочее время отличается от сокращенного, т. к. работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени оплата производится как за полное рабочее время.

Заработная плата при неполном рабочем времени исчисляется, как это следует из закона, в зависимости от формы оплаты труда - повременной либо сдельной.

Премии и вознаграждения работникам, работающим неполное рабочее время, начисляются в соответствии с действующими у данного нанимателя положениями о премировании, коллективными договорами, соглашениями.

При направлении работников с неполным рабочим временем в командировку средний заработок и суточные определяются в зависимости от продолжительности рабочего дня в командировке. Конкретная продолжительность определяется соглашением сторон и указывается в приказе (распоряжении).

Наконец, нельзя не отметить, что работа, выполняемая работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), не признается сверхурочной работой (п.2 ч.2 ст.119 ТК).

## Гарантированность трудовых прав работников с неполным рабочим временем

В силу предписаний ст.291 ТК работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Таким образом, неполная занятость влечет только потерю в заработке; трудовые права работника, выполняющего трудовую функцию на условиях неполного рабочего времени, ограничению не подлежат.

В названной статье непосредственно указаны только права на трудовой отпуск и стаж. Очевидно, что под действие ч.1 ст.291 ТК подпадают и другие трудовые права работника, перечисленные, в частности, в ст.11 ТК "Основные права работников".

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности трудового и социальных отпусков: они предоставляются в полном объеме.

Впрочем, имеет определенную специфику предоставление трудовых дополнительных отпусков.

Исходя из действующего законодательства, поскольку ненормированный рабочий день предполагает работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, т.е. сверх норм, установленных ст.112-114 ТК, причем, по указанию нанимателя либо с его ведома, то являлся вполне логичным и обоснованным подход, в соответствии с которым дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день работникам, занятым на работе неполное рабочее время, не устанавливается. Именно такое правило было установлено в п.6 Порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.07. 2000 № 1154 (далее - Порядок), которое утратило силу в связи с изданием постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12. 2007 № 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день" (далее - Постановление № 1695).

Данный вывод нуждается в дополнительной аргументации

В свое время Конституционный Суд Республики Беларусь в решении от 22.09. 2000 № P-102/2000 "О Порядке предоставления и суммирования трудовых отпусков" (далее - Порядок), рассматривая вопросы порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков, пришел к выводу, что установление в Порядке запрета на предоставление отпуска за ненормированный рабочий день отдельным работникам не соответствует в полной мере принципу социальной справедливости и нормам трудового законодательства.

Конституционный Суд признал, в частности, что если работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем, то при наличии необходимых оснований (должность включена в перечень работников с ненормированным рабочим днем, и работа на этой должности вызывает необходимость выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени) такому работнику может устанавливаться ненормированный рабочий день и, соответственно, предоставляться дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

К сожалению, позиция, занятая Конституционным Судом, встретила среди трудовиков определенное непонимание.

По мнению части авторов, поскольку у работников с неполным рабочим временем ненормированного рабочего дня не может и не должно быть, у них нет права на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Основной аргумент в пользу такого вывода - то, что наниматель не имеет права односторонне увеличивать согласованные с работником часы работы; противное означало бы нарушение условий трудового договора, а конкретно - ч.4 ст. 19 ТК. Кроме того, работа сверх неполного рабочего времени лишает его смысла, ради которого оно было установлено по просьбе работника.

Подобный вывод справедлив, если речь идет об установлении работнику неполного рабочего дня либо одновременно неполного рабочего дня и неполной рабочей недели.

Вместе с тем, нельзя отрицать очевидное, что работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем вполне может быть сопряжена с ненормированным рабочим днем. Предположим ситуацию, когда для посещения однодневных занятий на курсах на протяжении полугода работник достигает договоренности о неполной рабочей неделе, т.е. уменьшении ее на один рабочий день. В другие дни рабочей недели он трудится полную смену, систематически привлекаясь к выполнению работы за пределами ее нормальной продолжительности, поскольку является работником с ненормированным рабочим днем.

Нельзя не обратить внимание на то, что Совет Министров Республики Беларусь разделил позицию Конституционного Суда и внес соответствующие корректировки в п.6 Порядка, согласно которому ненормированный рабочий день не устанавливается, и соответственно дополнительный отпуск не предоставляется работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

Приведенный подход закреплен и в Постановлении № 1695, принятом в соответствии с ч.2 ст.118-1 ТК. В п.1 указанного постановления предусмотрено, что ненормированный рабочий день не устанавливается работникам, занятым неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

Новая редакция ст.158 ТК содержит норму о том, что порядок, условия и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем. Было бы логичным, если бы поставленный вопрос в указанных актах находил свое разрешение.

Имеет специфику и предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Согласно ч.2 п.1.1. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19.01. 2008 № 73 "О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы" в счет времени работы, дающей право на дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день. Под полным рабочим днем понимается занятость не менее 80% времени от продолжительности рабочего дня, установленной законодательством.

Специфика назначения пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам лицам, работающим на условиях неполного рабочего времени, отражена в п.41 Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09. 1997 № 1290 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.03. 2008):

* пособие по временной нетрудоспособности, наступившей до перехода на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и продолжавшейся после указанного перехода, назначается за рабочие дни (часы), пропущенные в связи с временной нетрудоспособностью, по графику работы работника до указанного перехода;
* пособие по временной нетрудоспособности, наступившей после перехода на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, назначается за рабочие дни (часы), пропущенные в связи с временной нетрудоспособностью, по графику работы после указанного перехода. После возвращения к обычному режиму работы пособие по временной нетрудоспособности назначается за пропущенные рабочие дни (часы) по графику работы нормальной продолжительности;
* пособие по беременности и родам назначается за рабочие дни (часы) по графику работы до перехода на неполное рабочее время независимо от того, когда наступил отпуск по беременности и родам, до или после указанного перехода.

Время работы с неполным рабочим временем засчитывается в общий трудовой стаж и в стаж работы по специальности, т.е. работникам с неполной занятостью трудовой стаж исчисляется на основании записей в трудовых книжках и других документах из расчета год трудового стажа за год работы, как и для работников с полной занятостью.

Сведения о неполном рабочем дне в трудовую книжку работника не заносятся (ч.2 ст.291 ТК). В соответствии с указанной нормой п.22 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03. 1998 № 30 "Об утверждении Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.04. 2008), предусмотрено, что в случае заключения трудового договора о работе на условиях неполного рабочего времени сведения о работе вносятся в трудовую книжку работника в соответствии с общими требованиями, но без указания данного условия.

Безусловно, приведенные выше положения о гарантированности трудовых прав работников с неполным трудовым днем согласуются с Конвенцией МОТ № 175 "О работе на условиях неполного рабочего времени" (1994 г).

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершая изложение вопросов, касающихся установления неполного рабочего времени, нельзя не признать, что законодательное решение ряда из них не является оптимальным.

Заслуживают внимания отдельные предложения, озвученные в юридической литературе, в частности, предложение Л.Я. Островского о необходимости установления на законодательном уровне порога неполного рабочего времени, ниже которого оно не допускается, а также промежуточных порогов, от которых бы зависел уровень сохранения трудовых прав работников.

Представляется, что приведенное предложение, особенно в части установления минимального порога, отвечает задачам трудового законодательства, прежде всего - установлению и защите взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Гарантированность реализации прав сторон трудового договора не может быть сведена до уровня, граничащего с абсурдностью (например, путем установления для работника неполной рабочей недели и неполного рабочего дня вместе такой продолжительности, когда выполнение работником своей трудовой функции на таких условиях превращается своего рода в фикцию, однако сопряжено с необходимостью выполнения со стороны нанимателя ряда условий).

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск "Беларусь" 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. Дмитрук В.Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
4. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
5. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
6. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999. -664с.
7. Трудовое право: Учебник/В. И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред.В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006с.
8. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП "Молодежное", 2003.
9. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.