

ПЕРЕВОД РАБОТНИКОВ НА НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ: ЧЕМ ЭТО ГРОЗИТ ПРЕДПРИЯТИЮ?

Ситуация. Предприятие планирует для уменьшения расходов часть работников перевести на неполное рабочее время (4 часа в день). Хотим знать, как к этой инициативе работодателя отнесутся проверяющие. И какие еще риски могут быть у предприятия в такой ситуации?

Что говорит закон?

Вопросы введения неполного рабочего времени для работников предприятия регламентируются **ст. 56 КЗоТ**. Неполное рабочее время в виде неполной рабочей недели или неполного рабочего дня устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Это можно сделать как сразу при приеме на работу, так и впоследствии. Труд в таком режиме оплачивается пропорционально отработанному времени или же в зависимости от выработки (если установлена сдельная форма оплаты труда).

Документальное оформление

Как видите, работа в условиях неполного рабочего времени допускается законодательством, а значит, не является нарушением. Соответственно, о штрафах в данном случае не может быть и речи. Важно только правильно оформить установление неполного рабочего времени.

Если работники согласны

Мы уже сказали, что установить неполное рабочее время можно только по соглашению между работодателем и работником. Если такое соглашение достигнуто, то оформить его нужно письменно. Для этого работник пишет **заявление** о переводе его на режим неполного рабочего времени,

а работодатель на основании этого заявления издает **приказ**. Поскольку есть обоюдное согласие, то изменить режим работы можно с любой даты, которую согласовали между собой стороны трудового договора.

Если работники не согласны

Однако на практике не всегда бывает так идеально. Иногда работники не согласны с такими изменениями (что вполне понятно, ведь они в этом случае теряют часть заработка). И тогда возникает вопрос:

? *Как быть, если работники не согласны переходить на неполное рабочее время, но работодатель вынужден прибегнуть к этой мере?*

Здесь нужно придерживаться правил, установленных **ст. 32 КЗоТ**. Так, ч. 3 этой статьи предусматривает, что в связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда в случае продолжения работы по той же специальности, квалификации или должности. Но об изменении условий труда (в частности, об установлении неполного рабочего времени) работник должен быть уведомлен не позднее чем **за 2 месяца** до даты изменений. Разъяснения Министерства развития экономики по этому вопросу можно найти в письме от 23.06.20 г. № 3512-06/38822-07.

То есть работодатель издает **приказ о введении на предприятии режима неполного рабочего времени** для определенных категорий работников (или для всех работников), указывает дату введения таких изменений (не ранее чем через 2 месяца после издания приказа) и знакомит с этим приказом работников, которых приказ касается, под подпись. Здесь уже заявления работников не потребуются.

Проверки органами Гоструда

Вопросы режима рабочего времени работников могут в первую очередь заинтересовать органы Гоструда. Именно этот госорган уполномочен осуществлять государственный контроль за соблюдением законодательства о труде работодателями – юрлицами и предпринимателями (пп. 6 п. 4 Положения о Государственной службе Украины по вопросам труда, утвержденного постановлением КМУ от 11.02.15 г. № 96).

Гоструда осуществляет контроль при помощи плановых и внеплановых проверок и инспекционных посещений, действуя в соответствии с Законом от 05.04.07 г. № 877-V и Порядком, утвержденным постановлением КМУ от 21.08.19 г. № 823 (далее – Порядок № 823).

Инспекционные посещения

Инспекционные посещения могут проводиться только по основаниям, предусмотренным п. 5 Порядка № 823. И среди прочих оснований мы находим следующее (пп. 6 п. 5 Порядка № 823): получение информации от ПФУ и его территориальных органов о работодателях, у которых в течение месяца количество работников, которые работают на условиях неполного рабочего времени, увеличилось на 20 и более процентов.

А получают такую информацию органы Гоструда от органов ПФУ в порядке информационного обмена между ними в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением правления ПФУ от 29.05.17 г. № 11-1 (далее – Порядок № 11-1). Так, органы ПФУ обязаны уведомить органы Гоструда о страхователях, которые в отчетном месяце увеличили на 20 и более процентов количество застрахованных лиц с признаком «неполное рабочее время». Ну, а ПФУ сам узнает об этом факте из обязательной отчетности, которую подает предприятие.

Поэтому если в нашей ситуации предприятие переводит на режим неполного рабочего времени более 20 % сотрудников, то высока вероятность проведения у такого предприятия инспекционного посещения органами Гоструда. Сам же факт изменения режима рабочего времени не является

нарушением, если предприятие все правильно оформит (см. выше).



Имейте в виду! Инспекционное посещение – это внеплановое мероприятие. Поэтому работодателя могут не уведомлять заранее о его проведении.

Плановые проверки

Планы проверок составляются ежегодно, и они есть в свободном доступе. Например, план проверок на 2021 год утвержден приказом Гоструда от 27.11.20 г. № 158, а ознакомиться с ним можно на Инспекционном портале: https://inspections.gov.ua/regulators-plans/view?planning_period_id=6®ulator_id=61.



Существуют ли критерии, по которым предприятие, сократившее продолжительность рабочего дня для части работников, может попасть в план проверок Гоструда?

Для включения в план проверок субъектов хозяйствования (далее – СХ) отбирают по Критериям, утвержденным постановлением КМУ от 20.05.20 г. № 383 (далее – **Критерии № 383**). В данном случае частота проведения плановых проверок будет зависеть от того, к какой степени риска отнесен СХ (п. 5 Критериев № 383):

- к высокой – тогда не чаще одного раза в 2 года;
- средней – не чаще одного раза в 3 года;
- незначительной – не чаще одного раза в 5 лет.

Самих же критериев – достаточно много, при этом и касаются они в основном нарушений, допускаемых работодателем в сфере труда и охраны труда. Но все эти критерии оцениваются в совокупности, используется балльная система. Поэтому **сам по себе факт перевода работников предприятия на режим неполного рабочего времени не является основанием для включения такого предприятия в план проверок.**



К сведению! Правильно оформленный перевод работников на режим неполного рабочего времени не влечет за собой последствий в виде штрафов, но может стать причиной проведения на предприятии инспекционного посещения органами Гоструда. Инспекционное посещение – мероприятие не из приятных, но если предприятие соблюдает требования трудового законодательства, тогда финансовых потерь от такого посещения не будет.

Штрафы за хитрость

Некоторые работодатели, вводя режим неполного рабочего времени, хитрят: фактически работник трудится полный рабочий день, а официальную зарплату получает только за неполный рабочий день (оставшуюся сумму, как вы понимаете, работник получает «в конверте»).



Хотим предостеречь! Если такой факт будет выявлен в ходе инспекционного посещения, то тут уже работодателю от серьезных штрафов не отвертеться.

Так, на основании **ст. 265 КЗоТ** к такому работодателю может быть применен штраф в размере 10 МЗП (минимальной зарплаты, установленной на момент выявления правонарушения, сейчас

это 60 000 грн) **за каждого работника**, в отношении которого совершено правонарушение. В данной норме как раз речь идет о таком случае – оформление работника на неполное рабочее время в случае фактического выполнения работы полное рабочее время.

Кроме того, должностным лицам предприятия грозит в такой ситуации **административный штраф** на основании ст. 41 КУоАП в размере от 30 до 100 НМДГ (от 510 до 1 700 грн).

Ну, а законные механизмы для выявления подобных фактов у проверяющих имеются. Согласно п. 10 Порядка № 823, инспекторы, в ходе проведения инспекционных посещений вправе наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы руководителю и/или работникам предприятия, касающиеся законодательства о труде, и получать от них письменные или устные пояснения.