



НОРТИЯ ГКС
услуги в области права

117246 г. Москва
ул. Херсонская, 43, секция 8.2
Тел./факс: +7 (495) 782 - 91 - 30
www.nortiairks.com, info@nortiairks.com

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

1. Вопрос: Возможно ли установить работнику неполное рабочее время, снизив его до 1 часа в неделю? Может ли при таких условиях работник получать зарплату ниже МРОТ?

Ответ: Да, установить такое рабочее время возможно, если работник на это согласен. Он может при этом получать меньше МРОТ.

Нормы продолжительности неполного рабочего дня законом не установлены. Главное, чтобы такой рабочий день был меньше по времени, чем обычный полный рабочий день. Он может быть меньше как на несколько часов, так и, например, на полчаса. Кроме того, в разные дни недели продолжительность неполного рабочего дня может отличаться. Это следует из части 1 статьи 93 ТК РФ.

Обращаем внимание, что такое установление неполного рабочего времени возможно только по заявлению работника или по соглашению сторон трудового договора; все изменения подлежат оформлению путем заключения дополнительного соглашения.

Если работник не согласен на установление неполного рабочего времени, это можно сделать по инициативе работодателя, соблюдая процедуру статьи 74 ТК РФ.

Для этого необходимо:

- обосновать новый режим изменениями организационных или технологических условий труда и издать соответствующий приказ,
- письменно уведомить о новом режиме работника **за два месяца**,
- письменно уведомить о новом режиме службу занятости.

Если работник по истечении срока предупреждения согласится на неполный рабочий день, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

Если работник по истечении срока предупреждения не согласится на неполное рабочее время, он может быть уволен по пункту 7 части 1 статьи 77 ТК РФ – отказ работника продолжать работу в связи с изменением условий трудового договора (до увольнения работнику должны быть предложены все вакантные должности).

При расчете оплаты работы за месяц на условиях неполного рабочего времени работник может получить зарплату меньше МРОТ, но только при условии, что он бы зарплату не ниже МРОТ при работе на полной ставке.

Обратите внимание, что продолжительность отпуска у работника с неполным рабочим днем такая же, как и у работника, который работает полный день.

2. Вопрос: Возможно ли объявить простой не для всех работников, а только для некоторых?

Ответ: Да, возможно.

Работодатель может объявить простой в отношении одного конкретного работника, даже если аналогичные обязанности выполняет целый отдел, так как простой может затрагивать как одного работника, так и всех работников структурного подразделения или организации. Принятие распоряжения об объявлении простоя в отношении конкретных работников законодателем оставлено на усмотрение работодателя, так как данный вопрос относится к финансово-хозяйственной деятельности организации и должен разрешаться с учетом экономической целесообразности (см., например, Определение Самарского областного суда от 21.08.2018 по делу N 33-10081/2018).

3. Вопрос: Как рассчитать оплату простоя при 1) почасовой оплате; 2) сдельной оплате?

Ответ:

При почасовой оплате труда заработная плата сотрудника при простое начисляется так:

Заработная плата = часовая ставка, умноженная на 2/3 тарифной ставки (оклада) и умноженная на количество рабочих часов простоя.

Количество рабочих часов простоя определяется по производственному календарю.

Пример: (66 руб./час × 2/3 × 69 час) = 3036 руб. – оплата времени простоя, где:

66 руб. – стоимость одного часа работника при почасовой оплате

69 часов – количество часов простоя по производственному календарю при нормальной продолжительности рабочего времени.

Особенности оплаты простоя при сдельной оплате труда обусловлены тем, что при данной системе оплаты труда предусматривается начисление заработной платы за выполнение определенного объема работ (изготовление определенного количества изделий). При объявлении простоя такое производство работ становится невозможным.

Конкретных правил о порядке оплаты простоя на сдельной системе оплаты труда ни законодательство, ни разъяснения Роструда не содержат, поэтому в данном случае можно использовать установленные месячные нормы выработки и сдельные расценки за одну единицу (например, тренировку).

Часовая ставка сдельщика рассчитывается путем умножения месячной нормы на сдельную расценку и деления на количество рабочих часов в месяце, когда был объявлен простой.

Выплата за время простоя будет определена по формуле:
Расчитанная часовая ставка × 2/3 × количество часов простоя.

Как вариант, в таких ситуациях для расчета оплаты за простой сдельщику возможно использование часовой тарифной ставки, введенной локальным актом (см., например, апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 по делу № 33-1619/2015).

То есть принцип следующий: необходимо определить, сколько работник заработал бы без объявления простоя, то есть в нормальных условиях, и выплатить 2/3 от этого.

При сдельно-премиальной оплате премии не начисляются и в расчет не берутся.

При сдельно-прогрессивной оплате за базу берется только тарифная ставка / норма выработки в нормальных условиях.

4. Дополнительно: UPD по сочетанию простоя и сокращения работников.

Как мы говорили, после вручения работникам уведомлений о сокращении, работодатель не вправе на 2 месяца объявлять простой, это в большинстве случаев признается судами незаконным.

При этом процедуру возможно провести в обратном порядке (есть судебная практика, подтверждающая правомерность таких действий работодателя): само по себе предупреждение о предстоящем сокращении не прекращает простой и не порождает обязанности выплачивать зарплату в полном объеме при отсутствии работы (см., например, Апелляционное определение Самарского областного суда от 11.06.2019 по делу N 33-5903/2019).

Денис Гудков, управляющий партнер

Виталия Скалацкая, старший юрист