



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

Володимирська, 54, Київ-30, 01601, МСП.
E-mail: prez@nas.gov.ua. Факс: (044) 234-32-43
Телефон: канцелярія 234-51-67, 239-65-94; для довідок 239-66-66, 239-64-44
Для телеграм: Київ, Наука. ЕДРПОУ 00019270

№137/224-8 від 11.02.19

*Керівникам установ, організацій
та підприємств НАН України
Головам профспілкових комітетів*

Щодо встановлення неповного робочого часу

З метою запобігання порушенням чинного законодавства при встановленні неповного робочого часу повідомляємо таке.

Неповний робочий час – це встановлений угодою сторін робочий час в межах нормальної його тривалості, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки. Робота на умовах неповного робочого часу регламентується ст. 56 Кодексу законів про працю України.

Встановлено такі норми неповного робочого часу:

- неповний робочий день (зменшується тривалість робочого дня);
- неповний робочий тиждень (зберігається нормальна тривалість робочого дня, але зменшується кількість робочих днів у тижні);
- поєднання неповного робочого дня і неповного робочого тижня.

Неповний робочий час може встановлюватись як за угодою між працівником і роботодавцем, так і за ініціативою роботодавця у разі змін в організації виробництва і праці, а також в обов'язковому порядку на прохання працівників, які мають право на неповний робочий час згідно із законодавством.

Неповний робочий час можна встановлювати на певний період (на визначений строк) або без обмеження строком.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень трудових прав працівників, у тому числі скорочення тривалості їх щорічної основної відпустки. Оплата праці у разі встановлення неповного робочого часу провадиться пропорційно відпрацьованому часу.

Роботодавець має право встановити неповний робочий час для всієї установи, її структурних підрозділів або для окремих працівників. При цьому згідно з ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України встановлення неповного робочого часу – є **зміною істотних умов праці**, яке допускається тільки у зв'язку із **змінами в організації виробництва і праці** та за умови повідомлення працівників про заплановані зміни не пізніше ніж за 2 місяці. Протягом зазначеного строку попередні умови праці зберігаються.

Пунктом 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 встановлено, що зміною в організації виробництва і праці визнається раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у т.ч. перехід на бригадну або на індивідуальну форму, впровадження передових методів, технологій тощо.

Якщо ж зміни в організації виробництва і праці не вводяться, роботодавець не має права змінити істотні умови праці.

Отже, встановлення неповного робочого часу за ініціативою роботодавця допускається з дотриманням норм ст. 32 Кодексу законів про працю України та з урахуванням забезпечення умов для належної роботи установи. Зміна істотних умов праці (встановлення неповного робочого часу) з ініціативи роботодавця допускається тільки за умови належного обґрунтування змін в організації виробництва і праці. Недостатнє фінансування установи не є зміною в організації виробництва і праці, а може бути лише підставою (передумовою) для проведення таких змін.

Для запровадження змін істотних умов праці (зокрема встановлення неповного робочого часу) роботодавцю необхідно дотримуватись наведеного нижче порядку.

1. Прийняття рішення про зміни в організації виробництва і праці.

Видається наказ про зміни в організації виробництва і праці, в якому обґрунтовуються підстави для внесення таких змін та зазначається їх зміст.

2. Прийняття рішення про зміну істотних умов праці.

Видається відповідний наказ про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. В наказі описується, які зміни істотних умов праці запроваджуються, тривалість їх запровадження та зазначається коло працівників, істотні умови праці яких підлягають зміні.

3. Попередження працівників про зміну істотних умов праці.

Конкретні працівники, істотні умови праці яких у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці підлягають зміні, не пізніше ніж за 2 місяці до впровадження таких змін персонально письмово попереджаються про конкретну дату настання змін істотних умов праці та їх зміст. Таке попередження має містити застереження, що якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір, укладений з ним, підлягає припиненню на підставі п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України (відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці).

З таким попередженням працівник має бути ознайомлений шляхом проставлення підпису на ньому. У разі відмови працівника від підпису про ознайомлення необхідно скласти акт про таку відмову.

4. Отримання від працівника підтвердження надання згоди або відмови продовжувати трудові відносини після зміни істотних умов праці.

Від усіх відповідних працівників доцільно отримати письмову згоду або відмову продовжувати трудові відносини із зміненими істотними умовами праці. Працівники мають право до закінчення строку попередження (до запровадження змін) відкликати раніше надану згоду на продовження роботи або дати згоду на продовження роботи, відкликавши раніше заявлену відмову від продовження роботи.

Також слід взяти до уваги, що відповідно до пункту 2.7.6 Галузевої угоди між Національною академією наук України і Профспілкою працівників НАН України на 2018-2019 роки накази та розпорядження в установах, які стосуються трудових прав, охорони праці та соціальних інтересів працівників, приймаються за погодженням з профспілковими комітетами. Питання оплати праці працівників (форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розміру надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, надання матеріальної допомоги) адміністрації установ вирішують за погодженням з профспілковими комітетами.

Віце-президент НАН України
академік НАН України

Голова профспілки працівників
НАН України



С.І. Пирожков

А.І. Широков