

Чек-лист. Неповний робочий час: за ініціативою роботодавця

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. **Про зміну істотних умов праці** - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, **встановлення або скасування неповного робочого часу**, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - **працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці** (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 КЗпП).

Алгоритм запровадження неповного робочого часу з ініціативи роботодавця

Крок 1. Керівник підприємства видає наказ про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації праці та виробництва шляхом раціоналізації робочих місць.

Це може бути введення неповного робочого тижня чи неповного робочого дня.

Запровадження таких змін погоджується з профспілкою чи органом, що представляє трудовий колектив. Працівників ознайомлюють з наказом про запровадження таких змін.

Крок 2. Працівників підприємства повідомляють не пізніше ніж за 2 місяці про зміну істотних умов праці під розпис. Про конкретні зміни в істотних умовах праці працівників повідомляють шляхом надання повідомлення у письмовій формі.

Крок 3. Працівник протягом 2 місяців приймає рішення й надає згоду про роботу в нових умовах чи відмовляється. Згоду чи відмову можна оформити заявою працівника, а можна ввести відповідні поля в формі повідомлення.

Крок 4. Працівників, які відмовилися від роботи в нових умовах, звільняють на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП.

Крок 5. Керівник підприємства видає накази про зміну режиму роботи конкретних працівників із зазначенням індивідуального графіку роботи.

Якщо працівник працює на умовах неповного робочого тижня, то в таблиці обліку робочого часу проставляють позначку «РС» (або «02»), а неявки в зв'язку з переведення за ініціативою роботодавця на неповний робочий час — «НД» (або «20»).

Дні неявок на роботу у зв'язку з запровадженням неповного робочого тижня виключають із календарних днів розрахункового періоду під час обчислення середньої зарплати для оплати відпустки.

Зразок повідомлення про зміну істотних умов праці

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «КОСМОС»

Код ЄДРПОУ	11111111
------------	----------

27.11.2020

м. Київ

№ 72

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

Іванків Світлани Вікторівни, інспектора з кадрів

Про зміну істотних умов оплати праці

Шановна Світлано Вікторівно!

Повідомляємо, що відповідно до наказу директора ТОВ «КОСМОС» від 27.11.2020 № 132, з 01.03.2020 будуть запроваджені зміни в організації праці та виробництва шляхом раціоналізації робочих місць і для вашої посади введений неповний робочий час з тривалістю щоденної роботи – 5 годин, з 10.00 до 15.00

Оплата праці буде провадитися за фактично відпрацьований час.

У разі відмови від продовження роботи в нових умовах трудовий договір з Вами буде припинено на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України.

Додатки:

Копія наказу про зміни в організації праці та виробництва ТОВ «ФОРТУНА».

Директора ТОВ «КОСМОС»

Скиба
підпис

К. В. Скиба

З попередженням про зміну істотних умов праці ознайомлений(а)

дата

підпис

С. В. Іванків

Згоден(а):

1. На зміну істотних умов праці: введення неповного робочого дня з 01.06.2020 з тривалістю щоденної роботи 5 годин: з 10.00 до 15.00

дата

підпис

С. В. Іванків

2. Не згоден(а) на зміну істотних умов праці та зі встановленням неповного робочого часу

дата

підпис

С. В. Іванків