



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Рабочая тетрадь

**Сокращение и неполное
рабочее время**

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001



Вопрос 1. «Начинаем сокращение и уведомляем о нём»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 22, 66.1, 78, 80, 81, 82, 179, 180, 261, 264
- Определение Верховного Суда РФ от 15.02.2021 N 53-КГ20-21-К8
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1
- Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2
- Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
- Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"
- Порядок заполнения СТД-Р, утв. Приказом Минтруда России от 20.01.2020 N 23н
- Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811
- Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2020 года ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020)
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации..."

Выдержки из нормативных документов

ЧТО ТАКОЕ СОКРАЩЕНИЕ

[Статья 81 ТК РФ](#)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

2) [сокращения](#) численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

[Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за сентябрь 2020 года \("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2020\)](#)

Вопрос N 3: Возможно ли одновременно произвести сокращение штата (сокращение отдельных должностей) и численности (уменьшить количество работников по определенной должности)? Что должно быть указано в приказе о сокращении в таком случае?

Ответ: В трудовом законодательстве не существует определений понятий "сокращение численности", "сокращение штата". Запрет на одновременное сокращение должностей и количества работников в рамках одной должности также отсутствует. Таким образом, полагаем, что можно произвести сокращение численности и штата. В приказе указываются должности и количество должностей, которые подлежат сокращению.

Правовое обоснование: В соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

ОСНОВАНИЯ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ

[Статья 22 ТК РФ](#)

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами;



[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)

<...> работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) <...>.

[Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 N 413-О-О](#)

2.2. <...> Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации <...>.

[Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34](#)

Решение работодателя о сокращении штата работников и как следствие из этого - одностороннее изменение работодателем условий трудового договора в самой острой его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, - в форме расторжения трудового договора, недопустимо в произвольной форме и должно быть доказано работодателем ссылками на влияние на производственный процесс экономических, технических, организационных и иных факторов.

[Статья 78 ТК РФ](#)

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

КОГО НЕЛЬЗЯ СОКРАТИТЬ

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1](#)

25. Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

[Статья 261 ТК РФ](#)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

<...>

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](#) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается <...>.

[Статья 264 ТК РФ](#)

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.



Статья 81 ТК РФ

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

КОМИССИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ

Статья 179 ТК РФ

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Статья 81 ТК РФ

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) [сокращение численности или штата работников] <...> настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](#) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 180 ТК РФ

При проведении мероприятий по [сокращению](#) численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с [частью третьей статьи 81](#) настоящего Кодекса.

Определение Верховного Суда РФ от 15.02.2021 N 53-КГ20-21-К8

По данному делу с учетом исковых требований Нестерова И.М. [уволенный сотрудник], возражений представителей ответчика ФГУП "Горно-химический комбинат" относительно иска и норм материального права, регулирующих спорные отношения ([часть 3 статьи 81](#), [часть 1 статьи 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации), юридически значимым являлось установление следующих обстоятельств: имелись ли на предприятии как на момент уведомления Нестерова И.М. о сокращении занимаемой им должности электрогазосварщика, так и на протяжении всего периода проведения работодателем организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением занимаемой Нестеровым И.М. должности, по день его увольнения вакантные должности, соответствующие квалификации Нестерова И.М., а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа; если такие должности имелись, то предлагались ли они работодателем Нестерову И.М.

Суды первой и апелляционной инстанций названные обстоятельства вследствие неправильного применения норм материального права в качестве юридически значимых не определили и не устанавливали, оставив без внимания и соответствующей правовой оценки, в том числе с учетом положений [части 1 статьи 3](#) Трудового кодекса Российской Федерации (каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав), доводы Нестерова И.М. о том, что вакантные должности, которые могли бы быть ему предложены с учетом его квалификации и состояния здоровья, на предприятии имелись, однако работодатель по своему усмотрению определял, кому из сокращаемых работников предложить перевод на вакантную должность.

В нарушение положений [статьи 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не получил правовой оценки и приказ генерального директора ФГУП "Горно-химический комбинат" от 8 октября 2018 г. N 3266 о сокращении численности (штата) работников, согласно пункту 3.4 которого работодатель обязан был обеспечить предложение (письменно под роспись) каждому работнику, занимающему сокращаемую должность, другой имеющейся на предприятии работы: как вакантных должностей или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, которую работник может выполнять с учетом квалификации и состояния здоровья.



В связи с изложенным выводы судов первой и апелляционной инстанций о том, что работодателем процедура увольнения Нестерова И.М. была соблюдена в полном объеме и о наличии у работодателя оснований для увольнения Нестерова И.М. по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) нельзя признать правомерными.

[Статья 179 ТК РФ](#)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

[Статья 179 ТК РФ](#)

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

[Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"](#)

[Статья 13](#)

К гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, на которых распространяется действие настоящего Закона, относятся:

- 1) граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с [работами](#) по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы <...>.

[Статья 14](#)

Гражданам, указанным в [пунктах 1 и 2](#) части первой статьи 13 настоящего Закона, гарантируются:
7) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации;

УВЕДОМЛЕНИЕ О СОКРАЩЕНИИ

[Статья 180 ТК РФ](#)

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

[Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)

[Статья 25](#)

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.



[Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"](#)

1. Утвердить:

форму представления работодателем сведений о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров <...>;

[Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811](#)

На основании статьи 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации":

1 При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

2 В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; <...>

Для представления сведений необходимо авторизоваться на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России".

<...>

На вкладке "Заполнение отчетов" возможно подать следующие сведения: <...>

- сведения о ликвидации, сокращении численности.

[Статья 82 ТК РФ](#)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров <...> работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

ДОСРОЧНОЕ УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА

[Статья 78 ТК РФ](#)

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

[Статья 80 ТК РФ](#)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.



ДОКУМЕНТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОКРАЩЕНИЮ

[Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации..."](#)

1. Утвердить <...> унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты:

1.1. По учету кадров:

<...> [N Т-8](#) "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)", [N Т-8а](#) "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)" <...>.

1.2. По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

<...> [N Т-61](#) "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)" <...>.

[Статья 66.1 ТК РФ](#)

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) информация.

[Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном \(персонифицированном\) учете в системе обязательного пенсионного страхования"](#)

[Статья 11](#)

1. Страхователи представляют предусмотренные [пунктами 2 - 2.2](#) и [2.4](#) настоящей статьи сведения для индивидуального (персонифицированного) учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по месту их регистрации <...>.

2.4. Страхователь представляет о работающих у него зарегистрированных лицах в случаях приема на работу, переводов на другую постоянную работу и увольнения, подачи зарегистрированными лицами заявлений о продолжении ведения страхователем трудовых книжек в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации либо о предоставлении страхователем зарегистрированным лицам сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации следующие сведения:

- 1) страховой номер индивидуального лицевого счета;
- 2) фамилию, имя, отчество;
- 3) сведения о трудовой деятельности <...>.

2.5. Указанные в [пункте 2.4](#) настоящей статьи сведения, если [иное](#) не предусмотрено настоящим Федеральным законом, представляются: <...>

2) с 1 января 2021 года:

в случаях перевода на другую постоянную работу, подачи зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации либо о предоставлении страхователем ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации - не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором имели место перевод на другую постоянную работу или подача соответствующего заявления;

в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.

2.6. Страхователь в случае, если численность работающих у него зарегистрированных лиц за предшествующий отчетный период - месяц превышает 10 человек, представляет сведения, указанные в [пункте 2.4](#) настоящей статьи, в форме электронных документов, подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью <...>. В таком же порядке страхователем



могут представляться сведения в отношении 10 и менее работающих у него зарегистрированных лиц за предшествующий отчетный период - месяц.

Формирование сведений о трудовой деятельности в форме электронного документа осуществляется страхователем с использованием программно-технических средств, применяемых им для автоматизации своей деятельности, или с использованием электронного сервиса, предоставленного на безвозмездной основе Пенсионным фондом Российской Федерации.

[Порядок заполнения СТД-Р, утв. Приказом Минтруда России от 20.01.2020 N 23н](#)

2.6. [Форма СТД-Р](#) предоставляется работодателем по заявлению работника или при его увольнении и содержит сведения о периоде работы у данного работодателя.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Форму [ПРИКАЗА О СОКРАЩЕНИИ ШТАТА](#) можно найти в [Форме с комментариями о рисках: Приказ о сокращении численности \(штата\). Форма, защищающая интересы работодателя \(образец заполнения\) \(КонсультантПлюс, 2022\)](#)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПРИКАЗ О СОКРАЩЕНИИ ШТАТА**
- перейти в [Форму с комментариями о рисках: Приказ о сокращении численности \(штата\). Форма, защищающая интересы работодателя \(образец заполнения\) \(КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в форме Вы найдете не только шаблон приказа о сокращении штата, но и предупреждения о возможных юридических рисках и их последствиях при подготовке приказа



[ОБРАЗЕЦ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ](#) приведен в [Форме: Положение о проведении аттестации \(образец заполнения\) \(Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022\)](#)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОБРАЗЕЦ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ**
- перейти в [Форму: Положение о проведении аттестации \(образец заполнения\) \(Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
- в Образце Вы найдете текст положения о проведении аттестации работников с юридически грамотными формулировками

Выводы по вопросу

1. Важно разграничивать понятия «сокращение штата» и «сокращение численности», так как это может влиять на оформление приказа об увольнении и трудовой книжки (в случае ее ведения), а также на внесение информации в сведения о трудовой деятельности.
2. Основания для сокращения численности (штата) законом не определены. Вы сами решаете, есть ли у вас необходимость сократить численность (штат) работников. Ведь решение о том, делать это или нет – это право и исключительная компетенция работодателя.
3. ТК предусмотрен круг лиц, которых нельзя сократить по инициативе работодателя: беременные женщины (даже если на момент увольнения о беременности не было известно), декретницы, сотрудники в отпуске или на больничном и др.



4. Чтобы определить, какие работники имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении численности, лучше создать комиссию, которая по специальным критериям проведет соответствующую оценку.
5. Сокращение численности (штата) оформляется приказом в произвольной форме. В общем случае за два месяца до начала увольнений нужно направить сообщение о сокращении в центр занятости. Уведомление о предстоящем сокращении вручается каждому работнику под роспись также за два месяца до увольнения.
6. Всем сокращаемым работникам необходимо предложить вакантные должности с учетом состояния их здоровья, образования, квалификации, опыта работы. При достижении договоренности оформляется перевод.
7. При увольнении работника по сокращению оформляется приказ о прекращении трудового договора, нужно составить записку-расчет, сделать записи об увольнении в трудовой книжке, личной карточке и лицевом счете работника. Если сотрудник отказался от трудовой книжки, ему выдают форму СТД-Р.

Вопрос 2. «Вводим неполное рабочее время»

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 72, 74, 75, 81, 82, 92, 93, 108, 149, 178
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"
- Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"
- Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"
- Приказ Минтруда России от 12.11.2015 N 860н "Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению"
- Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/В-2811
- Письмо Минтруда России от 05.06.2018 N 14-0/10/В-4085
- Письмо Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.03.2016 по делу N 33-3905/2016

Выдержки из нормативных документов

ЧТО ТАКОЕ НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Статья 72 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

<...>

Статья 92 ТК РФ

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

<...>



[Статья 93 ТК РФ](#)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

<...>

[Статья 108 ТК РФ](#)

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

<...>

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: ОСНОВАНИЯ

[Статья 74 ТК РФ](#)

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

<...>

[Статья 82 ТК РФ](#)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

<...>

[Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения"](#)

1. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций <*> либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

<*> В дальнейшем именуются - предприятия.

К ним относятся:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней;



в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

<...>

[Приказ Минтруда России от 12.11.2015 N 860н "Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению"](#)

2. Федеральная служба по труду и занятости после уведомительной регистрации соглашения в течение 3 рабочих дней направляет текст соглашения и сведения о его уведомительной регистрации в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации для размещения в течение 5 рабочих дней со дня его получения на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (www.rosmintrud.ru) и направления для опубликования в журналах "Социально-трудовые исследования", "Бизнес России", "Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации" и газете "Солидарность".

<...>

[Статья 74 ТК РФ](#)

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

<...>

[Статья 81 ТК РФ](#)

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

<...>

НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: ПРИКАЗ

[Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.03.2016 по делу N 33-3905/2016](#)

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Целью такого уведомления является предупреждение работника о грядущих изменениях условий трудового договора и доведение до него информации о том, как эти изменения на нем отразятся.

Следует отметить, что в нормах трудового законодательства не содержится определения понятия "уведомление". Соблюдение письменной формы такого предупреждения может быть обеспечено двумя способами - путем ознакомления под расписку соответствующих работников с приказом, вводящим с определенной даты указанные изменения, или путем персонального письменного уведомления каждого работника, условия труда которого будут затронуты вводимыми изменениями.

<...>

Судебная коллегия не может согласиться с доводами учреждения о том, что требования ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации не распространяются на положения ч. 1 и ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, в отношении истцов, поскольку требования ч. 2 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации являются общими и применяются ко всем организационным изменениям.

<...>



НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ: УВЕДОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ

Статья 74 ТК РФ

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

<...>

Статья 81 ТК РФ

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

<...>

Статья 178 ТК РФ

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.



В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

<...>

[Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"](#)

[Статья 25](#)

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав



должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

<...>

[Приказ Минтруда России от 26.01.2022 N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения"](#)

1. Утвердить:

<...>

форму представления работодателем сведений о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также о приостановке производства согласно приложению N 2;

<...>

[Письмо Минтруда России от 09.03.2022 N 16-5/10/B-2811](#)

На основании статьи 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации":

1 При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

2 В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

3 При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Для представления сведений необходимо авторизоваться на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России".

<...>

КАДРОВЫЙ УЧЁТ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ОТМЕНА ИЛИ ПРОДЛЕНИЕ РЕЖИМА

[Статья 149 ТК РФ](#)

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

<...>



[Письмо Роструда от 01.03.2007 N 474-6-0](#)

Трудовым кодексом допустимая (предельная) продолжительность ежедневной работы установлена только для отдельных категорий работников (ст. 94 ТК РФ). Для других категорий работников продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, исходя из нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) может быть и менее 4 часов. И если речь идет не о категориях работников, для которых Трудовым кодексом установлена предельная продолжительность ежедневной работы, то в этом случае будет иметь место установление неполного рабочего времени.

В случае если в организации работникам установлена 20-часовая рабочая неделя, а они фактически работают по 40 часов в неделю, имеет место сверхурочная работа. При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Признать это двухсменным режимом работы нельзя.

<...>

[Письмо Минтруда России от 05.06.2018 N 14-0/10/B-4085](#)

<...>

Каким образом оплачивается "не ниже МРОТ" труд работника, если он занят неполное рабочее время?

Ответ

При работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку.

Следует отметить, что если работодатель, формально сократив рабочее время работника, будет требовать от него фактически отрабатывать полное рабочее время, то работу за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени можно рассматривать как сверхурочную работу, осуществляемую без надлежащего оформления. Такая работа должна будет дополнительно оплачена в повышенном размере в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

<...>

[Статья 72 ТК РФ](#)

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

<...>

[Статья 75 ТК РФ](#)

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

<...>



Полезная информация в КонсультантПлюс



Образец ПРИКАЗА об установлении НЕПОЛНОГО рабочего ВРЕМЕНИ СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ приведен в [Форме: Приказ об установлении неполного рабочего времени структурным подразделениям \(образец заполнения\)](#) (Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022)



- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПРИКАЗ НЕПОЛНОЕ ВРЕМЯ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ**
 - перейти в [Форму: Приказ об установлении неполного рабочего времени структурным подразделениям \(образец заполнения\) \(Подготовлен специалистами КонсультантПлюс, 2022\)](#) (первый документ в списке)
 - в Образце Вы найдете текст приказа с юридически грамотными формулировками

Образцы документов

Уведомление работника о введении режима неполного рабочего дня

Общество с ограниченной
ответственностью "БизнесИнтерКонтакт
(ООО "БизнесИнтерКонтакт")

Менеджеру отдела доставки
Е.И. Кириллову

УВЕДОМЛЕНИЕ

22.06.2022 14

----- N --

О введении режима неполного рабочего дня

Уважаемый Евгений Игоревич!

Общество с ограниченной ответственностью "БизнесИнтерКонтакт", в лице директора А.В. Баранова, действующего на основании Устава, уведомляет Вас о следующем. В связи с изменением технологии производства деталей для изготовления строительной техники сокращается время на их изготовление и исключается этап доставки готовой продукции заказчикам. Во избежание массового увольнения работников отдела сборки и доставки и в соответствии с приказом от 15.06.2022 N 25-к с 01.09.2022 по 28.02.2023 в отношении работников указанного подразделения будет установлен режим неполного рабочего дня:

- с понедельника по пятницу с 8 ч 30 мин. до 12 ч 00 мин.;
- перерыв для отдыха и питания с 10 ч 45 мин. до 11 ч 15 мин.;
- суббота, воскресенье- выходные дни.

Прошу Вас в срок до 01.09.2022 принять решение по вопросу продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и сообщить о нем (согласен/не согласен) в отдел кадров до 01.09.2022.

Информируем Вас, что в случае отказа от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня трудовой договор с Вами будет прекращен в соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ по истечении двух месяцев с даты получения Вами настоящего уведомления.

Директор *Баранов* А.В. Баранов

Уведомление получено: *Кириллов* *Е.И. Кириллов*
22.06.2022

С работой в режиме неполного рабочего дня:

Кириллов Евгений Игоревич *Кириллов 23.06.2022*

Согласен: -----

Не согласен: _____
(полностью ФИО, подпись, расшифровка, дата)



Выводы по вопросу

1. Неполное рабочее время – это либо уменьшенный рабочий день, например, 6 часов вместо 8, либо укороченная рабочая неделя, скажем, 3 дня вместо 5, либо и то, и другое.
2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором. Соответственно изменить продолжительность рабочего времени можно путем внесения изменения в трудовой договор.
3. В большинстве случаев ввести режим неполного рабочего дня или недели можно только по согласованию с работником.
4. Достаточно составить дополнительное соглашения к трудовому договору с каждым работником и издать соответствующий приказ.
5. Оклад можно оставить по полной ставке, но в договоре при этом нужно обязательно прописать, что оплата производится пропорционально рабочему времени.
6. Если продолжительность рабочего дня превышает 4 часа, работодатель обязан предоставить работнику перерыв на обед.
7. Режим неполного рабочего времени в связи с угрозой массового увольнения вводится в одностороннем порядке приказом работодателя на срок не более чем на 6 месяцев. При этом необходимо учесть мнение профсоюза, если он есть.
8. Критерии массового увольнения следует определять на основе отраслевых и территориальных соглашений работодателей. Федеральные отраслевые соглашения можно найти на сайте Минтруда.
9. Работников, которые откажутся работать в режиме неполного рабочего времени можно уволить по сокращению численности (штата) организации. При этом необходимо соблюсти процедуры увольнения по этому основанию, предоставить работнику все гарантии и выплаты, связанные с сокращением.
10. Перед уведомлением работников о предстоящем изменении условий работы необходимо составить приказ с обоснованием и подтверждением необходимости уменьшения часов работы и размера заработной платы работников.
11. На основании приказа о введении неполного рабочего времени с указанием режимов работы работодатель уведомляет работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, повлекших необходимость таких изменений.
12. Уведомить в письменной форме под роспись нужно каждого работника не позднее чем за два месяца до введения изменений. При отказе от подписи составляют акт.
13. В уведомлении рекомендуется отразить информацию о том, что в случае несогласия работник будет уволен по сокращению штатов, независимо от того, проводилось ли такое мероприятие в целом по организации.
14. После издания приказа о неполном рабочем времени работодатель обязан письменно сообщить об этом в службу занятости через портал «Работа для вас» с помощью соответствующей формы.



15. В период режима неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя, в таблице учёта рабочего времени дни работы в режиме неполного времени по настоянию работодателя нужно отмечать кодом «НС» или «25» вместе с количеством отработанных часов.
16. При режиме неполного рабочего времени любая работа за пределами установленного рабочего времени будет считаться сверхурочной.

www.jurkomp.ru

Приемная – 500-717

«Линия консультаций» (zakaz@jurkomp) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)

«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14

Линия консалтинга - [consalting@jurkomp.ru](mailto:consalting@jurkomp)