

Сокращенная продолжительность рабочего времени по ТК РФ в 2026 году



Сокращенная продолжительность рабочего времени по ТК РФ

Сокращенное рабочее время – это продолжительность работы, которая уменьшена по сравнению со стандартной. В Трудовом кодексе такая возможность прописана в статье 92. Стандартная длительность трудовой недели составляет 40 часов (ст. 91 ТК РФ). Сокращение периода труда может быть применено не для всех работников, а лишь для ряда сотрудников вредных производств и для отдельных групп персонала.

При этом работа менее 40 часов в неделю не расценивается как труд в режиме неполного времени. В различных ситуациях применяется разная максимально возможная продолжительность еженедельного труда (ст. 94 ТК РФ). Длительность еженедельной работы необходимо отразить в трудовом договоре сотрудника. Трудовой кодекс обязывает работодателей вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым сотрудником. Информацию по каждому работнику отдельно нужно вносить в таблицу учета. Данные проставляются в часах.

Оплата сокращенного режима устанавливается на уровне оплаты сотрудников, которые трудятся 40 часов в неделю. Также неизменным остается и количество дней ежегодного отпуска. А для некоторых категорий отпуск увеличивается за счет введения дополнительных дней.

Если по условиям производства невозможно соблюсти установленную продолжительность рабочего времени, можно вести его суммированный учет. При этом длительность труда за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, а учетный период не должен превышать трех месяцев. Если невозможно соблюсти этот срок по причинам сезонности работ или технологического процесса, его можно увеличить до года (ч. 2 ст. 104 ТК). Это надо отразить в отраслевом соглашении и коллективном договоре.

Для каких работников вводится сокращенное рабочее время

Рабочее время сокращают для следующих категорий сотрудников (статья 92 ТК РФ):

- моложе 16 лет – до 24 ч;
- моложе 16 лет, которые учатся и работают в течение учебного года, – до 12 ч;
- в возрасте 16-18 лет – до 35 ч;
- в возрасте 16-18 лет, которые учатся и работают в течение учебного года, – до 17,5 ч;
- инвалидам I и II групп – до 35 ч;
- занятым на работах с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени или опасными условиями труда по итогам спецоценки – до 36 ч.

Для несовершеннолетних сотрудников, помимо короткой рабочей недели, закон предусматривает также сокращенную продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ).

Кроме того, сокращенное рабочее время предусмотрено:

- для женщин, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не более 36 ч в неделю (ст. 320 ТК РФ);
- педагогических работников – до 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- медицинских работников – до 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).
- женщин, работающих в сельской местности, – до 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня сотрудников, которые трудятся во вредных 3-й или 4-й степени или опасных условиях труда, – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Занятые на работах с вредными условиями труда и имеющие сокращенную продолжительность рабочего времени ежедневно должны работать не больше:

- при 36-часовой неделе – 8 часов;

- при 30-часовой неделе и менее – 6 часов.

Трудовой кодекс разрешает увеличить это время при условии, что еженедельная продолжительность времени труда останется прежней:

- при 36-часовой неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой неделе и менее – до 8 часов.

Для этого придется внести условия в отраслевое (межотраслевое) соглашение и коллективный договор, а также получить письменное согласие работника и оформить его путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Если по итогам СОУТ выяснится, что воздействие на работников вредных или опасных производственных факторов можно устранить, то после их устранения сокращенная продолжительность рабочего времени не применяется.

В каких документах оформить

Могут быть два варианта: сокращенная продолжительность рабочего времени установлена большинству сотрудников или только отдельным членам коллектива.

Если речь идет о большинстве сотрудников, такой режим труда прописывают в коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка. При этом следует руководствоваться результатами СОУТ. В случае наличия в организации вредных или опасных условий труда в ПВТР устанавливают:

- перечень профессий и должностей;

- виды производств и работ с вредными условиями;

- конкретную продолжительность рабочего времени сотрудников.

Информация о вредных или опасных условиях труда, а также о сокращении рабочего времени вносится в трудовые договоры.

Если же сокращенная продолжительность рабочего дня установлена отдельным сотрудникам, сведения об этом вносятся только в трудовой договор. ПВТР содержат только общие условия.

В чем отличие сокращенного и неполного трудового режима

На практике часто происходит подмена понятий сокращенного и неполного рабочего времени.

Однако между ними есть существенные отличия:

сокращенный режим прописывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении, тогда как неполный режим оформляется приказом, при этом договор не изменяется;

неполное время может быть установлено любому сотруднику по согласованию с администрацией, сокращенное – только определенным категориям персонала;

срок действия неограничен для сокращенного режима, срок неполного принимается на определенный согласованный период, при установлении по инициативе компании он не может быть больше 6 месяцев;

оплата труда при первом варианте остается на уровне стандартной продолжительности в 40 часов в неделю, тогда как при втором происходит пропорциональное снижение оплаты в зависимости от отработанных часов;

неполное время применяется по просьбе сотрудника, тогда как сокращенное – автоматически.

Как оплачивается сокращенное рабочее время

Трудовое законодательство выделяет полное и неполное рабочее время. Сокращенная неделя относится к категории полного. Поэтому оплата труда при сокращенной продолжительности производится как за 40-часовую неделю.

Отличаются правила оплаты для несовершеннолетних (ст. 271 ТК РФ):

при использовании повременной оплаты заработок выплачивается с учетом отработанных часов;

при сдельной форме оплачивается выполненный объем;

при обучении подростка выплата производится пропорционально отработанному времени или объему произведенной продукции.

Законодатель предусмотрел возможность доплаты несовершеннолетним до обычного уровня. Доплата производится за счет собственных средств компании.

Выводы

Исходя из всего вышесказанного, определим правила применения сокращенной продолжительности рабочего времени:

- устанавливается работникам определенных категорий;
- автоматически при трудоустройстве или переводе на должность;
- прописывается в трудовом договоре;
- не уменьшает итоговую заработную плату (исключение – несовершеннолетние);
- срок действия не ограничен;
- не требует оформления приказом.

Источник: <https://www.trudohrana.ru/article/104023-vremya-raboty-v-jaru>