

# Неполная занятость: нюансы договора и расчета зарплаты

Работа неполный день / неделю не является редкостью. Важно правильно оформить все кадровые документы и производить начисление заработной платы, иначе споров с трудовой инспекцией не избежать. Сегодня расскажем, как это сделать.

## Законодательные основы и практика

В соответствии со **статьей 93 Трудового кодекса**, работодатель и работник могут заключить соглашение о неполном рабочем времени. Срок такого соглашения ничем не ограничен, то есть оно может быть и бессрочным.

Внимание! Если между сторонами заключено такое соглашение, за работником сохраняется право на отпуск такой же продолжительности, как и при полной занятости. Исчисление трудового стажа производится по тем же правилам, что и при работе полный день / неделю.

Никаких особых правил в части установки графика работы при неполной занятости трудовое законодательство не содержит. Возможны **любые варианты, о которых договорятся работник и работодатель**. Довольно часто при неполном рабочем времени сотрудник приходит на работу не каждый день. Например, он может трудиться в понедельник, среду и пятницу, а прочие дни отдыхать. Другой режим — работа ежедневно не по 8 часов, а менее. Также вполне допустим вариант, когда сотрудник работает на протяжении недели разное количество часов, например, с понедельника по четверг — по 6 часов, а в пятницу — 4 часа.

## Что писать в договоре про зарплату

У многих специалистов трудность вызывает вопрос: какую зарплату указать в договоре при неполной занятости? Все дело в том, что в статье 93 ТК РФ приведена неточная формулировка на этот счет. Там сказано, что при неполном рабочем времени зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ. В итоге **непонятно, что именно указать в договоре:**

1. Оклад, положенный при полной занятости.
2. Часть оклада пропорционально отработанному времени.

*Рассмотрим первый вариант.* Допустим, оклад составляет **50 000 рублей** в месяц при полной занятости, то есть за **40 часов в неделю**. Работник трудится на полставки, то есть фактически отработывает **20 часов в неделю**. В договоре

указывается:

- оклад — 50 000 рублей;
- заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени;
- сотрудник работает 20 часов в неделю по такому-то графику.

Исходя из этого легко вычислить, что заработная плата сотрудника составит **25 000 рублей**, однако эта сумма в договоре не фигурирует.

*В соответствии со вторым вариантом*, в договоре указывается зарплата конкретного сотрудника за отработанное им время. То есть **при окладе 50 000 рублей** и отведенных работнику **20 часах в неделю** в договоре следует прописать, что его **ЗП составляет 25 000 рублей**.

Второй подход представляется более правильным, ведь именно об этом сказано в статье 57 Трудового кодекса. Она гласит, что в договоре должны присутствовать условия оплаты труда конкретного работника.

Сумму заработной платы, соответствующей полному окладу, указывает ни к чему. По сути, эта цифра является общим показателем, отразить который следует в штатном расписании и иных документах. Что же касается договора с конкретным работником, **следует рассчитать ЗП исходя из фактически отработанного им времени и указать именно ее**.

Надо отметить, что эту точку зрения разделяют и специалисты трудовой инспекции. В практике встречаются случаи, когда работодателей штрафовали за то, что в договоре с работником при неполной занятости фигурировал полный оклад.

При этом инспекторы ссылались на то, что *раз полноценная ЗП фигурирует в договоре, то выплачивать работнику следует именно эту сумму*. По факту же сотрудник получил меньше, следовательно, работодатель должен ему доплатить.

Учитывая сказанное выше, рекомендуется поступать таким образом. В **локальных нормативных актах** прописать, что считается полной занятостью и какой оклад этому соответствует. **А в договоре с конкретным работником**, который трудится неполный рабочий день или неделю, указать, что он должен отработать определенное количество рабочего времени и в соответствии с этим получить сокращенную ЗП в определенной сумме.

# Расчет заработной платы

## Зарплата за полный месяц

В данном случае подразумевается, что работник трудился весь месяц в соответствии с нормой установленного для него рабочего времени. То есть если речь о сотруднике, с которым заключено соглашение о неполном рабочем времени, то он отработал положенное ему количество часов без отпусков, больничных и иных пропусков.

Например, оклад специалиста в компании установлен в размере 50 000 рублей в месяц за 40-часовую рабочую неделю. Иванов Иван Иванович принят на полную ставку, а Петров Петр Петрович — на  $\frac{1}{2}$  ставки. Расчет заработной платы для них за месяц представлен в следующей таблице.

**Таблица 1. Сравнение ЗП за полный месяц работников, принятых на условиях полной и неполной занятости**

	<b>Иванов И.И.</b>	<b>Петров П.П.</b>
Тип занятости	Полная	Неполная
Количество часов в неделю	40	20
Режим работы	Понедельник-пятница, 8 часов ежедневно	Понедельник-пятница, 4 часа ежедневно
Оклад	50 000 рублей	50 000 рублей
Зарплата за полный месяц	50 000 рублей	25 000 рублей

Проверьте, все ли знаете о том, как правильно начислить и выплатить аванс.

## Зарплата за неполный месяц

Если в течение месяца сотрудник уходил в отпуск или на больничный, а также отсутствовал по иной причине, он получит **сокращенную заработную плату**. Ее следует рассчитать исходя из времени, фактически отработанного сотрудником в течение месяца.

Фактически отработанное время при неполной занятости считается **в днях или в часах**. Как именно — это зависит от режима работы. Если сотрудник работает одинаковое количество часов каждый рабочий день, рабочее время считается в днях. Если же количество часов день ото дня меняется, то расчет нужно производить в часах.

Вновь обратимся к примеру. Выше мы указали, что работающий на полставки Петр Петрович трудится *с понедельника по пятницу по 4 часа*. Сотрудник той же компании, Николаев Николай Николаевич, тоже работает  $\frac{1}{2}$  ставки (20 часов в неделю). Он трудится *в понедельник и среду по 8 часов, в пятницу — 4 часа*. Предположим, что в апреле 2018 года Петров П.П. и Николаев Н.Н. побывали в отпуске равное количество дней. Петр Петрович отдыхал первую декаду апреля, а Николай Николаевич — последнюю.

Петров работает равное количество часов ежедневно, поэтому рассчитывать заработную плату за не полностью отработанный месяц следует в днях. Рабочее время Николая Николаевича варьируется в зависимости от дня недели, соответственно, рассчитывать ЗП придется в часах. Расчет представлен в следующей таблице.

**Таблица 2. Сравнение ЗП за не полностью отработанный месяц двух специалистов, работающих на полставки по разным графикам**

	<b>Петров П.П.</b>	<b>Николаев Н.Н.</b>
Тип занятости	неполная	неполная
Количество часов в неделю	20	20
Режим работы	понедельник-пятница, 4 часа ежедневно	<ul style="list-style-type: none"> <li>• понедельник, среда — 8 часов;</li> <li>• пятница — 4 часа</li> </ul>
Оклад	50 000 рублей	50 000 рублей
Зарплата за полный месяц	25 000 рублей	25 000 рублей
Отпуск	1-10 апреля	21-30 апреля
Сколько времени специалист отработал бы без отпуска	21 день	87 часов (28 апреля — сокращенный на 1 час рабочий день за понедельник, 30 апреля)
Количество отработанного времени с учетом отпуска	14 дней	60 часов (6 дней x 8 часов + 3 дня x 4 часа)
Расчет ЗП	25 000 / 21 x 14	25 000 / 87 x 60
ЗП за апрель 2018	16 666 рублей	17 241 рубль