На запитання відповідає медіа-юрист проектів Тернопільського прес-клубу Ігор ФЕДОРЕНКО.

«У зв'язку з карантином виникло питання переведення працівників редакції на неповний робочий день. Підкажіть, як правильно це оформити?»



– Єдиною зміною в зв'язку з карантинними заходами до Кодексу законів про працю України є внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» доповнення статті 84 частиною четвертою такого змісту: "У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті". Тому процедура зміни режиму роботи повинна відповідати Кодексу законів про працю України. Про неповний робочий час йдеться у статті 56 КЗпП:

«За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.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».

Якщо згоди працівника на переведення на неповний робочий день немає, процедура складніша і триває довше. Частиною четвертою статті 97 КЗпП та статтею 22 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами. Такі дії можуть

мати місце при змінах в організації виробництва і праці, які відбуваються на підприємстві. Згідно з частиною 3 статті 32 КЗпП «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». Також стаття 103 КЗпП передбачає, що «Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни». З повідомленням про зміну діючих умов оплати праці працівник повинен бути ознайомлений під підпис. Переведення працівника на неповний робочий день оформлюється наказом.

Хочу звернути вашу увагу, що до змін в організації виробництва і праці відносяться перелічені в пункті першому частини першої статті 40 КЗпП обставини, як то ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Також не забувайте, що при переведенні працівника на неповний робочий день, ЄСВ ви все одно сплачуєте не менше мінімального платежу.

Консультації надаються в рамках виконання проекту Тернопільського прес-клубу «Сприяння медіа реформам та розвитку регіональної журналістики» за підтримки «Медійної програми в Україні», що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) і виконується міжнародною організацією Internews.

Запитання можна попередньо надсилати на таку електронну адресу – akardynal@ukr.net