

В помощь предпринимателям Неполное рабочее время: как оформить трудовой договор и рассчитать зарплату

Многие работодатели устанавливают для своих сотрудников неполное рабочее время, в частности, неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. Кадровикам и бухгалтерам важно знать, как в таких ситуациях правильно оформить документы и рассчитать зарплату, чтобы избежать споров с инспекторами и работниками. Какую сумму оклада — полную или сокращенную — указывать в трудовом договоре? В днях или в часах рассчитывать фактически отработанное время? Какую зарплату начислить за полностью отработанный месяц? Этим вопросам посвящена наша сегодняшняя статья.

Вводная информация

Сразу оговоримся: речь пойдет о ситуации, когда неполное рабочее время введено по соглашению между работником и работодателем. Согласно статье 93 ТК РФ, такое соглашение может быть заключено на любой срок и даже на бессрочный период. Работникам, согласившимся на неполное рабочее время, полагается отпуск такой же продолжительности, как при полной занятости. Трудовой стаж для них исчисляется точно так же, как если бы продолжительность рабочего времени была полной.

На практике встречаются разные варианты графика при неполном рабочем времени. Иногда работник трудится всю неделю, то есть с понедельника по пятницу, но меньше восьми часов (например, по два, три или четыре часа ежедневно). В других случаях количество рабочих часов варьируется в зависимости от дня недели: в понедельник два часа, в среду три часа и т.д. Также распространен график, при котором сотрудник работает полный день, но не полную неделю: например, с понедельника по четверг работает по восемь часов, а в пятницу отдыхает.

Какую зарплату указать в трудовом договоре

В статье 93 ТК РФ сказано, что при неполном рабочем времени зарплата сотрудника пропорциональна отработанному времени или выполненному объему работ. Данная формулировка не позволяет сделать однозначный вывод, какой же размер зарплаты необходимо прописать в трудовом договоре — полный оклад или сумму, рассчитанную исходя из фактически отработанных дней или часов.

Специалисты расходятся во мнении. Одни считают, что в трудовом договоре нужно указать сумму, которую полагалось бы заплатить сотруднику при полной занятости. Здесь же следует указать его личный график и сделать такую оговорку: «Заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени». Так, если полный оклад составляет, к примеру, 30 000 руб., то в трудовом договоре должна фигурировать именно эта сумма. Далее нужно отметить, что работник трудится ежедневно по четыре часа (20 часов в неделю) и получает зарплату пропорционально отработанному времени. Предполагается, что человек,

опираясь на эти сведения, самостоятельно вычислит итоговый размер своей зарплаты (15 000 руб.).

Но существует и другая точка зрения, согласно которой в трудовом договоре следует прописать не полный, а уже сокращенный оклад. Сторонники этого подхода ссылаются на статью 57 ТК РФ. В ней сказано, что трудовой договор должен содержать условия оплаты труда работника. Следовательно, надо указывать информацию, относящуюся именно к данному работнику. И если он трудится неполное рабочее время, то в трудовом договоре должна быть прописана зарплата, рассчитанная исходя из его личного графика работы. При таком варианте оформления работник избавлен от необходимости вычислять собственную зарплату, ведь это за него сделал работодатель. Что касается полного оклада, то это общий показатель, который отражается в штатном расписании и других документах, относящихся к компании в целом.

К аналогичным выводам приходят и чиновники. В частности, комментарии на эту тему дал на сайте «Бухгалтерии Онлайн» заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Иван Шкловец. Он разъяснил, что если сотрудник работает на 0,5 ставки, и оклад по штатному расписанию равен 15 000 руб., то в трудовом договоре необходимо указать заработную плату 7 500 руб.

Так же рассуждают и трудовые инспекторы. Были случаи, когда проверяющие фиксировали нарушение, если в трудовом договоре значился полный оклад при неполной продолжительности рабочего времени. По логике контролеров такие условия означают, что работодатель обязан заплатить сотруднику полный оклад за отработанное, согласно графику работника, неполное количество часов. И поскольку сотрудник по факту получил меньше, работодатель должен доплатить ему до полного оклада.

Учитывая изложенное, а также то, что большинство трудовых споров решается судьями не в пользу работодателей, лучше оформить трудовой договор следующим образом. Указать, что для работника установлено такое-то неполное количество рабочих часов или дней и соответствующая им сокращенная заработная плата. При этом полное количество часов и дней, равно как и полный оклад, нужно отразить в локальных нормативных актах организации.

Как рассчитать зарплату за полный месяц

При расчете зарплаты важно помнить одно простое правило. Если в течение месяца человек, который трудится неполное рабочее время, не брал отпусков, больничных, не ездил в командировку и не прогуливал работу, то за этот месяц он должен получить оклад, указанный в его трудовом договоре. При этом не имеет значения, сколько рабочих дней и часов значится по нормативу производственного календаря. К слову, аналогичное правило действует и в отношении сотрудников, для которых установлено полное рабочее время.

Пример 1

Согласно локальным нормативным актам компании, при 40-часовой рабочей неделе кассиру устанавливается оклад в размере 60 000 руб. В трудовом договоре Анны Михайловой указано, что она принята на должность кассира. При этом ей установлена 10-часовая рабочая неделя со следующим графиком: 2 рабочих часа ежедневно с понедельника по пятницу, суббота и воскресенье — выходные. Оклад Михайловой согласно ее трудовому договору составляет 15 000 руб. в месяц.

В январе, феврале и марте 2018 года у Михайловой не было отпусков, больничных, командировок и прогулов. Она трудилась все рабочие дни по 2 часа. За январь, февраль и март ей было начислено по 15 000 руб. в месяц.

В трудовом договоре Ольги Федоровой указано, что она принята на должность кассира на условиях 40-часовой рабочей недели с окладом 60 000 руб.

В январе, феврале и марте 2018 года у Федоровой не было отпусков, больничных, командировок и прогулов. За каждый из этих месяцев ей было начислено по 60 000 руб.

Как рассчитать зарплату за неполный месяц

Если в течение месяца сотрудник болел, был в отпуске или по иной причине отсутствовал на работе, рассчитывать зарплату нужно исходя из фактически отработанного времени. Так же следует поступить при расчете зарплаты за первую половину месяца в ситуации, когда работодатель начисляет аванс не в фиксированной сумме, а по фактически отработанному времени (подробнее об этом читайте в статье [«Зарплата за первую половину месяца: как рассчитывать аванс и какие суммы из него удерживать»](#)).

Возникает вопрос, как считать фактически отработанное время для сотрудников с неполным рабочим временем — в днях или в часах? Ответ зависит от того, какой рабочий график установлен для сотрудника. Если человек трудится каждый день одинаковое количество часов (в том числе при неполной рабочей неделе), то считать нужно в днях. Если же количество рабочих часов меняется в зависимости от дня недели, то считать нужно в часах.

Пример 2

Согласно трудовому договору, Иван Иванов работает ежедневно с понедельника по пятницу по 4 часа, суббота и воскресенье — выходные. Оклад Иванова составляет 20 000 руб. в месяц.

Иванов находился на больничном в период с 9 по 16 апреля 2018 года. Таким образом, в апреле он отсутствовал 6 рабочих дней и присутствовал 15 рабочих дней (всего в апреле 21 рабочий день). Его зарплата за апрель составила 14 285,71 руб. (20 000 руб. : 21 дн. x 15 дн.).

Пример 3

Согласно трудовому договору, Алексей Алексеев работает ежедневно с понедельника по четверг по 8 часов, пятница, суббота и воскресенье — выходные. Оклад Алексеева составляет 20 000 руб. в месяц.

Алексеев находился на больничном в период с 9 по 16 апреля 2018 года. Бухгалтер посчитал, что фактически отработанное время в апреле составило 12 дней.

Далее бухгалтер определил, сколько дней отработал бы Алексеев в апреле, если бы не брал больничный. Данный показатель составил 17 дней. Зарплата Алексеева за апрель равна 14 117,65 руб. (20 000 руб.: 17 дн. x 12 дн.).

Пример 4

Согласно трудовому договору, Петр Петров работает с понедельника по пятницу, суббота и воскресенье — выходные. В понедельник и вторник он работает по 2 часа, в среду и четверг — по 5 часов, и в пятницу 6 часов (всего 20 рабочих часов в неделю). Оклад Петрова составляет 20 000 руб. в месяц.

Петров присутствовал на работе со 2 по 6 апреля 2018 года, остальные дни апреля был в отпуске. Бухгалтер посчитал, что фактически отработанное время в апреле составило 20 часов.

Далее бухгалтер определил, сколько часов отработал бы Петров в апреле, если бы не брал отпуск. Данный показатель составил 83 часа (с учетом одного часа, на который сокращается предпраздничный день 28 апреля). Зарплата Петрова за апрель составила 4 819,28 руб. (20 000 руб.: 83 часа x 20 часов).