**Чем сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени?**

Трудовое законодательство определяет, что нормальная продолжительность рабочего времени для большинства работников не может превышать 40 часов в неделю. А для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, например:

для работников от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников с вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (определяется по результатам [специальной оценки](file:///%5C%5Clocalhost%5Cconsultantplus%5C%3A%3Aoffline%3Aref%3DF4430867B728EF985B063FCDB0B4BF2603FEFC2F0B1BC82C07D3BCCDE97E46D7659749A41ADCB440bBC9I) условий труда) - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена также и для некоторых других категорий работников.

  И сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для определенных категорий работников, и нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников - это полное рабочее время, максимальный размер которого может быть установлен работодателем для работников в соответствии с законодательством.

Но по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время, то есть рабочее время меньшей продолжительности, чем установленная законом максимальная продолжительность, например:

- если максимальная продолжительность рабочего времени для работника в возрасте 17 лет составляет 35 часов в неделю (для данной категории работников установлено сокращенное рабочее время), то работник и работодатель могут договориться, что данный сотрудник будет работать на режиме неполного рабочего времени, к примеру, 30 часов в неделю;

или

- если работникам предприятия в соответствии с законодательством установлена нормальная (не сокращенная) продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, отдельный работник по соглашению с работодателем может быть переведен на неполное рабочее время, к примеру, 35 часов в неделю.

Также неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора не только в виде уменьшения числа рабочих часов в неделю, но и в виде уменьшения продолжительности рабочего дня (смены) по сравнению с полным рабочим днем (сменой).

Максимальная продолжительность рабочего дня (смены) определена законодательством для некоторый категорий работников, например:

для работников от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 7 часов;

для работников с вредными и (или) опасными условиями труда, если им установлена 36-часовая рабочей неделе - не более 8 часов.

Максимальная продолжительность рабочего дня (смены) установлена законодательством и для некоторых других категорий работников.

Для большинства работников максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) законодательством не установлена, она определяется в каждой организации (у предпринимателя) правилами внутреннего трудового распорядка, исходя из максимальной продолжительности рабочего времени в неделю и количества рабочих дней в неделю.

Так, например, если, для работников в возрасте от 16 до 18 лет работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с законодательством установлен 7-часовой рабочий день, то по соглашению между сторонами трудового договора для такого работника может быть установлено неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня (например, 6 часов в день).

Неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии.

При работе на условиях [неполного рабочего времени](file:///%5C%5Clocalhost%5Cconsultantplus%5C%3A%3Aoffline%3Aref%3D1645B9EC79480C3DE064819ADA20C0B748323A82B0FBE3DA799D9993398F636414D7B68B46CFE5VCB8J) 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.

**Правовое обоснование**

Согласно статье 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 92 ТК РФ определяет категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю.

Статья 94 ТК РФ определяет продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников.

Согласно статье 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](file:///%5C%5Clocalhost%5Cconsultantplus%5C%3A%3Aoffline%3Aref%3DFD527DBCAC41CD33E3C25534A1C410D688672471D0365BF83BA5299DF79660EE278CD4FC9E3C865174a9J), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях [неполного рабочего времени](file:///%5C%5Clocalhost%5Cconsultantplus%5C%3A%3Aoffline%3Aref%3DFD527DBCAC41CD33E3C25534A1C410D68B652672D63506F233FC259FF0993FF920C5D8FD9E3C8775a1J) 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.

Информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", октябрь 2017 г.