Спрашивали? Отвечаем!

**В нашей организации принят работник на целую ставку на пятидневный режим, но выходные воскресенье, понедельник. В январе, с учетом такого режима, он не доработает количество дней, предусмотренных производственным календарем. Как должно рассчитываться, в данной ситуации, рабочее время?**

В силу ст. 91 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Таким образом, при определении нормы рабочего времени необходимо учитывать, что трудовым законодательством определены категории работников, для которых установлен сокращённый режим рабочего времени (ч. 3 ст. 91 ТК РФ), например, в соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников) (ч. 5 ст. 92 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1, 5 п. 1 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю" норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

В соответствии со ст. ст. 161, 162 ТК РФ для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Статьей 163 ТК РФ предусмотрено, что работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

В соответствии со ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Из приведенных выше норм следует. что работодателю необходимо установить нормы рабочего времени, выработки, времени обслуживания, на основе которых определяется размер оплаты труда. При этом, работодатель обязан предоставить работнику установленную норму (например, рабочего времени), обеспечить возможность ее выполнения, установить размер оплаты труда и ее выплату не ниже установленного минимального размера в соответствующем периоде с учетом районного коэффициента и процентной надбавки предусмотренных в местности выполнения работ, при условии отработанной нормы (рабочего времени, выработки и т.д.). Исчисление нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю производиться в часах, подсчёт нормы рабочего времени в днях действующим законодательством не предусмотрен, т.е. в ситуации изложенной в вопросе работодателю необходимо предусмотреть, чтоб при установленном режиме, в январе с выходными: воскресенье - понедельник, норма рабочих часов работнику была предоставлена.