

«Новое в трудовом законодательстве».

Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ в Трудовой кодекс РФ внесены изменения, предусматривающие, что по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Ранее Трудовой кодекс РФ предусматривал установление либо неполного рабочего дня (смены), либо неполной рабочей недели.

В соответствии с указанными изменениями статья 93 Трудового кодекса РФ дополнена положением об обязанности работодателя устанавливать неполное рабочее время 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, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Поправки, внесенные в ст. 101 Трудового кодекса РФ определяют, что работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

При этом Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Уточнен порядок оплаты сверхурочной работы. При подсчете сверхурочных часов не учитывается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, поскольку она уже оплачена в повышенном размере или компенсирована другим днем отдыха.

Статья 153 Трудового кодекса РФ дополнена нормой уточняющей порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Указано, что оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день (от 0 до 24 часов).

Помощник прокурора района
юрист 2 класса
Лебедева С.Г.