

Условия установления неполного рабочего времени стали более гибкими

18 июня 2017 года принят Федеральный закон, которым внесены изменения в Трудовой кодекс РФ в части положений, регулирующих режим неполного рабочего времени у работодателя, а также оплаты за работу в выходные и праздничные дни.

В соответствии с новыми требованиями, у работодателя возникла обязанность устанавливать определенной категории работников, при изъявлении ими желания, сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Такое право возникло у работников, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также у лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи.

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.

Также нововведениями предусмотрена возможность устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части) по соглашению сторон трудового договора в любой момент осуществления работником трудовой деятельности, как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

В то же время, законом закреплено, что если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может не предоставляться перерыв для отдыха и питания.

Помимо прочего, уточнен и порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Установлено, что оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. В случае, 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).

Заместитель прокурора



С.Г. Игошин