

Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ внесены изменения в отдельные положения Трудового кодекса РФ, которые регулируют работу в условиях неполного рабочего времени, оплату сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни.

Частью 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ установлено, 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 может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Частью 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ введена обязанность работодателя устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи. При этом неполное рабочее время устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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.

Статья 101 Трудового кодекса РФ дополнена частью второй, которая предусматривает, что работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Частью 1 статьи 108 предусмотрено, что, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему может не предоставляться.

Статья 152 Трудового кодекса РФ дополнена частью третьей которой установлено, что работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Помощник прокурора района
юрист 3 класса



А.И. Голодникова

14.09.2017