

Изменилось регулирование в отношении сверхурочной работы и неполного рабочего времени

23 июня 2017 г.

Уважаемые дамы и господа!

18 июня 2017 года Президентом РФ был подписан Закон № 125-ФЗ (далее — «Закон») о внесении изменений в регулирование сверхурочной работы и неполного рабочего времени. Закон вступает в силу 29 июня 2017 года.

Обращаем ваше внимание на наиболее важные нововведения, установленные Законом.

Неполное рабочее время

Теперь стороны трудовых отношений могут договориться о любой дневной продолжительности рабочего времени, а также количестве рабочих дней работника. Это означает, что неполное рабочее время может включать как неполный рабочий день (смену), так и неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части. Раньше не было такой возможности — можно было выбрать либо неполный рабочий день, либо неполную рабочую неделю.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время для следующих категорий работников по их просьбе:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи;
- лицу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Закон предоставляет указанным категориям работников право требовать любое сочетание неполного рабочего дня и неполной рабочей недели до тех пор, пока они относятся к данной категории работников. Работодатель не вправе отказать работникам указанных категорий в установлении неполного рабочего времени.

Ограничения, касающиеся установления ненормированного рабочего дня

Закон ограничивает установление ненормированного рабочего дня для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени. В соответствии с Законом ненормированный рабочий день может устанавливаться работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, только если такой работник работает не менее 8 часов в день. Согласно Закону, нельзя устанавливать ненормированный рабочий день работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени менее 8 часов в день. Это ограничение не распространяется на работников, работающих на условиях полного рабочего времени.

Работодатели освобождаются от обязанности предоставлять перерыв для отдыха и питания отдельным категориям работников

Работодатели вправе не предоставлять работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, перерыв для отдыха и питания при соблюдении следующих двух условий:

- когда продолжительность ежедневной работы работника (смены) не превышает 4 часов; и
- когда соответствующее правило предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с таким работником.

Правила оплаты сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни

Закон разъясняет, что сверхурочная работа, выполненная в выходные или нерабочие праздничные дни и компенсированная как работа, выполненная в выходные или нерабочие праздничные дни, не должна дополнительно компенсироваться как сверхурочная работа.

Закон также разъясняет, что работнику, работающему в выходные или нерабочие праздничные дни часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, а не полный день.

Практика Трудового права АЛРУД имеет обширный опыт комплексного сопровождения клиентов по всем аспектам трудового и миграционного законодательства РФ, а также применимым процедурам. Если Вы хотите больше узнать о нашей **Практике Трудового права**, пожалуйста, сообщите об этом в ответном письме – мы будем рады направить Вам наши материалы.

Если кто-то из Ваших коллег также хотел бы получать наши информационные письма, пожалуйста, направьте нам его электронный адрес в ответ на это сообщение. В случае возникновения вопросов, пожалуйста, свяжитесь с Партнером АЛРУД **Ириной Анюхиной** - IAnyukhina@alrud.com.

С уважением,

Юридическая фирма АЛРУД

Примечание: Обращаем Ваше внимание на то, что вся информация была взята из открытых источников. Автор данного письма не несет ответственность за последствия, возникшие в результате принятия решений на основе данной информации.