

Информация для клиентов

Последние изменения в Трудовой кодекс РФ в отношении неполного рабочего времени и оплаты сверхурочной работы

18 июня 2017 г. был принят Федеральный закон № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – «Закон № 125»). Он устанавливает несколько вариантов режима неполного рабочего времени, усиливает защиту работника, работающего в режиме неполного рабочего времени, в вопросе ненормированного рабочего дня и предусматривает, что работодатель должен оплачивать сверхурочную работу в нерабочие дни только как работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Закон № 125 вступил в силу 29 июня 2017 г. Его основные положения изложены ниже.

ТРИ ВАРИАНТА РЕЖИМА НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Закон № 125 устанавливает три варианта режима неполного рабочего времени:

- *неполная рабочая неделя*: сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы. Только этот режим неполного рабочего времени позволяет устанавливать работнику ненормированный рабочий день¹;
- *неполный рабочий день*: сокращение продолжительности ежедневной работы на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

¹ В соответствии со статьей 101 ТК РФ ненормированный рабочий день предполагает, что работник по распоряжению работодателя может при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

- *неполный рабочий день при неполной рабочей неделе*: сокращение продолжительности ежедневной работы на определенное количество часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Работник и работодатель могут согласовать работу в режиме неполного рабочего времени без ограничения срока или на любой определенный срок. При этом работники, для которых установление режима неполного рабочего времени по их просьбе является обязательным², имеют право требовать установить такой режим на удобный для них срок. Этот срок не может превышать период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного согласования данного режима (например, период беременности). Однако при установлении режима неполного рабочего времени работодатель вправе учесть существующие у него условия работы.

Работнику, установленная продолжительность ежедневной работы которого не превышает четырех часов, может не предоставляться перерыв для отдыха и питания. Соответствующее положение должно быть закреплено в правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ И РАБОТЫ В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

В соответствии с Законом № 125:

- Если работник работал в выходной или нерабочий праздничный день сверх установленной для него продолжительности рабочего времени (например, 10 часов при продолжительности рабочего дня в 8 часов), то данная работа компенсируется ему только как работа в выходной или нерабочий праздничный день (то есть по двойной часовой ставке), и работодатель не обязан дополнительно выплачивать ему компенсацию за сверхурочную работу.
- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится за фактически отработанные часы. Если часть рабочего дня приходится на выходной или нерабочий праздничный день, в повышенном размере оплачиваются только фактически отработанные в такие дни часы (от 0 до 24 часов).

* * *

² К этим категориям относятся беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Пожалуйста, обращайтесь к нам при возникновении у Вас каких-либо вопросов.

МОСКВА

Дмитрий В. Никифоров
dvnikiforov@debevoise.com

Анна В. Максименко
avmaximenko@debevoise.com

Елена М. Ключарева
emklutchareva@debevoise.com