

***ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК* № 13**

**ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧМЗ**

**Трудовое законодательство Российской Федерации претерпело ряд изменений. На страницах ИНФОРМАЦИОННОГО ЛИСТА мы будем знакомить вас с основными новшествами, которые введены в 2018 году.**

**Статья 93. Неполное рабочее время**

* Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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 Российской Федерации. 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.   
  
Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

****

**ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧМЗ**

***ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК* № 13**

**Статья 101. Ненормированный рабочий день**

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.  
  
**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).**

**Статья 108. Перерывы для отдыха и питания**

**В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. 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 4 часов.**  
Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.   
  
На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

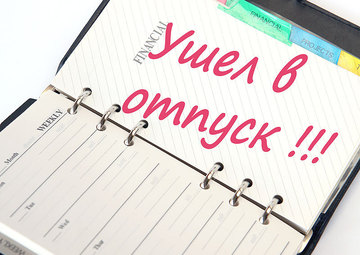
****

**ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧМЗ**

***ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК* № 13**

**Статья 152. Оплата сверхурочной работы**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  
  
**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**](http://1otruda.ru/?IdSL=2779873579&IdBatch=3332843&utm_medium=letter&utm_source=lettermarket&utm_campaign=lettermarket_2017.09.21_d2_767937_ss_premium_readers_300)**, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Нововведения по госотпускам!**

[График отпусков](https://www.glavbukh.ru/art/94605-grafik-otpuskov-na-2019-god) на следующий год оформляется  и подписывается до 17 декабря. Список «семейных» льгот расширился. Теперь выбирать время ежегодного оплачиваемого отпуска смогут сотрудники с тремя детьми и более в возрасте до 12 лет. **11 октября 2018 года Владимир Путин подписал Федеральный закон № 360-ФЗ, который позволяет таким работникам выбирать удобное время для ежегодного оплачиваемого отпуска.**  За отказ в предоставлении отпуска в удобное время работодателю может грозить штраф до 50 000 руб. (ст.5.27 КоАП РФ).

Напомним, сейчас право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время имеет один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), который воспитывает ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ).