



# ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

№ 99

14 августа 2017 г.

## МИНИ ВЕРСИЯ



## Уважаемые Руководители!

Продолжаем рассматривать новинки нормативно-правовых актов.

### Летние поправки в Трудовом кодексе. Как они упростят кадровую работу

С 29 июня 2017 г. неполный рабочий день устанавливают по-другому. Это связано с тем, что в Трудовом кодексе обновили положения о неполном рабочем времени, обеденном перерыве, ненормированной работе, оплате сверхурочных и работы в праздники ([Закон от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ](#)). Принципиально процедура не изменилась, но спорные вопросы сформулированы более конкретно. Еще один плюс: старые советские акты, где были аналогичные положения, отменили, и теперь все собрано в одном месте. Сейчас кадровику важно проверить, нет ли в локальных актах разночтений с новой редакцией Трудового кодекса. Чтобы облегчить работу, мы предлагаем Вам нужные образцы и формулировки.

### Новые правила неполного рабочего времени, ненормированной работы и оплаты сверхурочных

Было	Стало	Как применить в работе
<b>Уточнили понятие неполного рабочего времени</b>		
Трудовой кодекс позволял установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю	Работник может трудиться неполный день при неполной неделе, в том числе с разделением рабочего дня на части ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>
<b>Указали срок работы на условиях неполного рабочего времени</b>		
Трудовой кодекс не разъяснял, можно ли установить неполное рабочее время на определенный срок	Срок работы устанавливают по соглашению сторон и до изменения обстоятельств, в силу которых работодатель обязан перевести на неполное время ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>
<b>Уточнили, как определяют режим работы при неполном рабочем времени</b>		
Работник сам выбирал, какой режим ему удобнее. Работодателю оставалось только согласиться	Режим работы по-прежнему определяют по желанию работника, но теперь нужно учитывать условия производства ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>

## Теперь ненормированный рабочий день при неполном рабочем времени возможен не всегда

Трудовой кодекс не раскрывал, может ли работник с неполным рабочим днем трудиться в ненормированном режиме	Теперь это запрещено. Установить ненормированный график можно только работнику с неполной рабочей неделей, но с полным рабочим днем ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>
--	--	-------------------------------------

## Перерыв на обед при неполном дне можно не предоставлять

При неполном рабочем дне предоставляли обеденный перерыв на общих основаниях	Работодатель вправе не предоставлять перерыв на обед, если работник трудится в день не больше четырех часов ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>
--	---	-------------------------------------

## Работу в выходные и праздники оплачивают пропорционально отработанному времени

Трудовой кодекс не разъяснял, как оплачивать работу, если часть рабочего дня, смены выпала на праздник или выходной. Такая информация содержалась в <a href="#">постановлении Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС</a>	Советский акт отменен, а в Трудовом кодексе указано, что если на выходной или праздник выпала только часть рабочего дня, смены, то в повышенном размере оплачивают только фактически отработанные часы ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>
--	--	-------------------------------------

## Уточнили правила оплаты сверхурочной работы в выходные и праздники

Трудовой кодекс не объяснял, учитывать ли работу в выходные и праздники, которую уже оплатили в повышенном размере, при подсчете сверхурочной работы. Такая информация также содержалась в <a href="#">постановлении Госкомтруда СССР</a>	Работу в выходной и праздник не учитывают при подсчете сверхурочных, так как ее уже оплатили в двойном размере ( <a href="#">ТК РФ</a> )	<b>См. в полной версии Вестника</b>
---	---	-------------------------------------

## Режим рабочего времени устанавливают с учетом пожеланий работника и условий производства

Теперь можно сочетать неполный рабочий день и неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части ([ТК РФ](#)). Прежняя редакция Трудового кодекса не позволяла одновременно предоставлять неполный день и неполную неделю.

Неполное рабочее время, как и раньше, устанавливают по соглашению сторон, по инициативе работодателя или по просьбе работника в индивидуальном порядке по личным обстоятельствам ([ТК РФ](#)). Но теперь организация составляет график с учетом пожеланий работника и условий производства.

## Виды неполного рабочего времени

Вид времени	Суть	Пример
Неполная рабочая неделя	Сохраняем продолжительность смены,	<b>См. в полной</b>



	уменьшаем количество рабочих дней в неделю	<b>версии Вестника</b>
Неполный рабочий день	Сохраняем количество рабочих дней в неделю, уменьшаем продолжительность смены	<b>См. в полной версии Вестника</b>
Смешанный, неполный рабочий день при неполной рабочей неделе	Уменьшаем продолжительность смены и количество рабочих дней	<b>См. в полной версии Вестника</b>

Ранее льготные категории работников, которым нельзя отказать в просьбе перевести на неполное время, сами выбирали удобный график работы (ТК РФ). Бывало, что предложенный ими режим не устраивал организацию, но ей было сложно аргументировать, почему работнику нельзя пойти навстречу. Теперь работодатель может сослаться на условия производства. Чтобы работник при выборе варианта режима работы знал об этом, **пропишите в ПВТР условия, которые важны для организации (ТК РФ)**.

На режим работы при неполном рабочем дне могут влиять следующие особенности:

- необходимость участвовать в приеме-передаче смены;
- распределение задач от руководителя;
- режим обслуживания клиентов и др.

Если в ПВТР Вашей организации не указаны правила работы на условиях неполного рабочего времени, специально вносить их не нужно. Но обязательно пропишите режим работы на условиях неполного рабочего времени в трудовом договоре с работником.

Обратите внимание, что работодатель не вправе произвольно отказать работнику в удобном для него режиме. В случае спора ему придется доказать, что подобный график объективно нельзя было предоставить. В ПВТР, например, можно включить следующую фразу: «В целях увеличения клиентопотока не допускаются перерывы в обслуживании клиентов в период с 17.00 до 19.00».

Таким образом, работник не вправе требовать график работы, который удобен только ему. В Трудовом кодексе появилась четкая норма о том, что работодатель устанавливает неполное рабочее время с учетом особенностей работы. Это позволит аргументировано отказать работникам в режиме работы, который не соответствует реалиям деятельности работодателя.

Срок перевода на неполное рабочее время может быть определенным или бессрочным, до изменения личных обстоятельств. Если о неполном времени просят беременные женщины, один из родителей малолетнего ребенка или ребенка-инвалида, а также работник, который ухаживает за больным членом семьи, то они трудятся на условиях неполного времени, пока им это удобно. В дополнительном соглашении работодатель укажет тот период работы на неполном дне, о котором попросил работник, но не более чем на время, пока действуют особые обстоятельства (ТК РФ).

Приведем пример: Иван С. не может присутствовать на работе целый день в связи с необходимостью ухаживать за престарелым отцом. Он написал заявление с просьбой перевести его на неполное рабочее время, в котором указал:

- желаемую продолжительность рабочего времени: четырехдневная рабочая неделя с понедельника по четверг с 11.00 до 14.00;
- основание для неполного рабочего времени – необходимость ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- дату, с которой просит перевести его на неполное рабочее время – 7 августа 2017г.

К заявлению работник приложил:

- копию паспорта матери;
- копию своего свидетельства о рождении;
- заключение комиссии лечебного учреждения о нуждаемости престарелого лица в постоянном уходе в течение года.

Образец дополнительного соглашения об установлении режима неполного рабочего времени **см. в полной версии Вестника**.

Перевести на неполное рабочее время можно только на основании медицинского заключения, а не справки. Работник вправе требовать перевести его на неполное рабочее время, если докажет факт болезни члена своей семьи, необходимость ухода, а также то, что человек, который нуждается в уходе, член его семьи. Первые два обстоятельства подтвердит медицинское заключение ([ТК РФ](#)). Обычная справка от врача не дает работнику права требовать неполное рабочее время. В медицинском заключении должно быть указано, что члену семьи такого-то гражданина необходим уход в течение определенного периода. Медицинское заключение оформляется в произвольной форме, но со штампом медицинской организации или на ее бланке ([Приложение к приказу Минздравсоцразвития России](#)). На нем должны стоять подписи и личные печати врачей-специалистов, которые вынесли заключение, а также подпись руководителя и печать медицинской организации с ее полным наименованием. Родство или свойство с больным членом семьи работник может доказать, например, свидетельством о рождении или о заключении брака.

### **Работники с неполным рабочим днем могут трудиться без обеда. Но не больше четырех часов в день**

Если работник работает не более четырех часов в день, в ПВТР или трудовом договоре можно установить, что обеденный перерыв такой категории не предоставляют ([ТК РФ](#)). Короткую смену и раньше нецелесообразно было разделять временем обеденного перерыва. Это противоречит здравому смыслу и правилам санитарных норм. Но теперь можно не опасаться, что инспектор посчитает незаконным отсутствие обеденного перерыва.

Теперь вы можете закрепить в ПВТР условие о том, что отдельные категории работников трудятся без перерывов для отдыха и питания, если рабочий день (смена) не превышает четырех часов. Ознакомьте с изменениями в ПВТР работников под подпись ([ТК РФ](#)). Если в организации есть профсоюзная организация, то предварительно нужно учесть ее мнение ([ТК РФ](#)).

Режим работы – обязательное условие трудового договора ([ТК РФ](#)). А значит, помимо ПВТР, нужно внести изменения в трудовые договоры ([ТК РФ](#)). Заключите дополнительное соглашение в письменном виде с каждым работником, который трудится по четыре часа в день или меньше. Издайте приказ по личному составу об изменении условий трудовых договоров работников.

### **Как отменить режим неполного рабочего времени**

Как только истечет срок, на который был установлен режим неполного рабочего времени, работник организации начинает работать на прежних условиях. Стороны могут договориться о том, чтобы отменить режим неполного времени раньше. Тогда они подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору и работодатель издает приказ.

## Нельзя ввести ненормированный режим при неполном рабочем дне

Работнику, который трудится на условиях неполного рабочего времени, можно установить ненормированный рабочий день, только если он занят по графику неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем, сменой (ТК РФ). Если человек работает неполный рабочий день, то его могут попросить остаться на работе еще на пару часов, но теперь это считается сверхурочной работой (ТК РФ).

Закрепите в правилах внутреннего трудового распорядка перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и дополнительные гарантии за такой режим труда (ТК РФ).

Приведем пример: два работника трудятся на условиях неполного рабочего времени: Алексей П. - пять дней в неделю с 9.00 до 13.00, Иван Н. – три дня в неделю полный рабочий день. В трудовом договоре с Иваном Н. можно предусмотреть ненормированный график, а в трудовом договоре с Алексеем П. – нельзя.

Проверьте положения о ненормированном рабочем дне в ПВТР. Если формулировки расходятся с законом, их лучше скорректировать (**образец см. в полной версии Вестника**).

### Обратите внимание

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по заявлению (ТК РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна, попечителя ребенка в возрасте до 14 лет и до 18 лет, если ребенок – инвалид;
- работника, который ухаживает за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работника в период отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

**Ссылки на конкретные статьи и перечень нормативно-правовых актов см. в полной версии Вестника.**

Союз негосударственных структур  
безопасности Ростовской области



E-mail: [partnerstvo\\_nsb@mail.ru](mailto:partnerstvo_nsb@mail.ru)

Тел.-факс: (863) 223-23-21



Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: [drcpk-elita@mail.ru](mailto:drcpk-elita@mail.ru)



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: [ooo\\_kub\\_rnd@mail.ru](mailto:ooo_kub_rnd@mail.ru)



Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: [nou@aaanet.ru](mailto:nou@aaanet.ru)

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22