Введение режима неполного рабочего времени

В силу ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации 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. Важно отметить, что введение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. В некоторых случаях работодатель не вправе отказать работнику в изменении условий трудового договора. Например, работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части) на основании заявления (ч. 2 ст. 93 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):- беременной женщины;- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также других лиц, которые воспитывают детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери;- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. 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 (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).