**О режимах гибкого и неполного рабочего времени**

 Текст

 Поделиться

В соответствии со 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.

Согласно ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации в разъяснениях обратила внимание на следующие важные положения: режим гибкого рабочего времени может устанавливаться как при приеме работника на работу, так и уже работающему работнику; в течение фиксированного времени работник, работающий в режиме гибкого рабочего времени, обязан присутствовать на рабочем месте, конкретная продолжительность составных элементов гибкого режима устанавливается по соглашению между работником и работодателем, сверхурочными считаются часы, отработанные за пределами продолжительности рабочего времени работника, которому установлена норма выработки, обслуживания.

Также разъяснено, что для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период не может превышать трех месяцев. По причинам сезонного и (или) технологического характера учетный период может быть увеличен до одного года. Возможность подобного увеличения должна быть предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.