

Рабочее время

Согласно дополнению, включенному в статью 123 Трудового кодекса, в случае производственной необходимости (часть вторая статьи 33 Трудового кодекса) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены.

Одновременно внесено изменение в статью 32 Трудового кодекса.

Данное изменение позволит оперативно организовать работу работников в организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом, а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, т.е. без уведомления об изменении существенных условий труда.

Иными словами нанимателям не потребуется уведомлять работника об изменении режима рабочего времени в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в случаях, когда работник, который должен приступить к работе в соответствии с графиком сменности, отсутствует (например, по болезни либо иной незапланированной причине).

Справочно: В соответствии с действующими нормами Трудового кодекса внесение изменений в утвержденный и согласованный график сменности по инициативе нанимателя оформляется в том же порядке, что и сам график, т.е. с соблюдением процедур утверждения, согласования и уведомления, т.е. применяются нормы статьи 32 Трудового кодекса, согласно которым данное изменение признается изменением существенных условий труда.

В целях расширения практики применения режима гибкого рабочего времени исключена статья 131 Трудового кодекса, которая ранее устанавливала ограничения применения режимов гибкого рабочего времени. В силу специфики сменной работы в статье 128 Трудового кодекса определено, что режим гибкого рабочего времени не устанавливается при сменной работе.