**Вопрос 1. На какой период работодатель может устанавливать работнику режим неполного рабочего дня (смены), либо неполной рабочей недели?**

До июня 2017 конкретный срок установления неполной рабочей недели трудовым законодательством не был установлен. До принятия изменений Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=BC98BB72CBDFC21CC058EE255D293CA1221188D7A694A52AFDA58ABCFE9A9DCE3366702E95FEA9F) предусматривал возможность установления по соглашению между работником и работодателем либо неполного рабочего дня (смены), либо неполной рабочей недели. Сейчас данные формы неполного рабочего времени можно сочетать.

В июне 2017 в ст. 93 ТК РФ внесены существенные изменения.

Так, согласно новой редакции ч. 1 ст. 93 ТК РФ, неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ч.1 ст. 93 ТК РФ).

Как и раньше, для отдельных категорий работников по их просьбе может быть установлено неполное рабочее время в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](consultantplus://offline/ref=F2A0A36A9E709D1F6163C0DFFA26C278A0A9C16F412A78F6EB23F6813E3C5CDECBF2B310D2C92AA3EBlDE), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. для:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

-а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

При этом НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ теперь ДОЛЖНО БЫТЬ УСТАНОВЛЕНО 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.

Важно отметить, чтосотруднику, 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). Такие положения были добавлены Федеральным законом N 125-ФЗ от 18.06.2017 в ст. 101 ТК РФ (часть 2).

*2. В июне 2017 вступили в силу изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам оплаты работы, произведенной за пределами установленной нормы рабочего времени. Как согласно принятым изменениям производится оплата такой работы и как проверяет инспекция соблюдение этих требований?*

Действительно, Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 18.06.2017 N 125-ФЗ в ТК РФ введена ч. 3 ст. 152 ТК РФ, согласно которой 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 [ст.153](consultantplus://offline/ref=04F420298925664FA776C6F5EA417EC62E76D757813A11814B476CFBC7279B373D19F03306M2w9E) ТК (оплата сверхурочной работы), не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере как сверхурочная работа.

На практике это будет выглядеть следующим образом:

Например, в мае 2017 по производственному календарю норма рабочего времени при пятидневной 40-часовой рабочей неделе составляла 160 часов.

Фактически работником отработано 178 часов, в том числе: в праздничные дни – 9 часов, в выходные дни – 5 часов.

С учетом изменений в статью 152 ТК РФ подлежат учету и оплате как сверхурочная работа только 4 часа.

А работа в праздничные и выходные дни – 14 часов оплачивается (компенсируется) в порядке ст. 153 ТК РФ и как сверхурочная работа не учитывается, и, следовательно, в повышенном размере как сверхурочная не оплачивается.

*Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 18.06.2017 N 125-ФЗ вступил в силу* [*29.06.2017*](consultantplus://offline/ref=892567C7B2E249AA459634471262853F0E8DC87EF70E4761A46F56C1C7E069B30261F1E51EA32FW3d8M)*.*

*Следовательно, государственная инспекция труда будет осуществлять надзор за соблюдением внесенных им изменений только с 29.06.2017.*

**Вопрос 2 Нужно ли проводить специальную оценку условий труда в отношении рабочих мест, работающих только на персональном компьютере?**

Специальная оценка условий труда проводится в отношении условий труда всех работников, работающих у работодателя-организации или работодателя -индивидуального предпринимателя, за исключением только надомников и дистанционных работников.

**Правовое обоснование**

Согласно части 2 статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=AB628739C73AE6BC2667A129C03B7D4A388292694092B1362A7EAA01619BAA0E593B43E7C4B48481KDb4O) о специальной оценке условий труда.

Согласно статье 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" специальная оценка условий труда не проводится только в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

# **Вопрос 3 В каком размере возмещается моральный вред?**

Работник может требовать от работодателя возмещение морального вреда, причиненного любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя в сфере трудовых отношений с этим работником. Неправомерными действия или бездействия работодателя будут являться в том случае, если работодатель нарушает положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, трудового договора с работником.

Моральный вред возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**Правовое обоснование**

Согласно статье 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба