***Что нужно знать каждому сотруднику о режиме работы?***

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации определяет категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, например, для инвалидов 1 и 2 группы – до 35 часов в неделю.

Кроме того, по договоренности работнику может быть установлено неполное рабочее время. В некоторых случаях для этого достаточно только просьбы работника, например, для беременной женщины.

Работодатель должен установить режим рабочего времени, который предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (пятидневка, шестидневка, выходные по скользящему графику, неполная рабочая неделя);

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов работы;

- число смен в сутки;

- чередование рабочих и нерабочих смен;

Максимальная продолжительность рабочего дня (смена) установлена законодательством только для отдельных категорий, например, 7 часов для работников от 16 до 18 лет в период каникул, а для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

В остальных случаях она определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если работник опоздал на работу, это является дисциплинарным проступком, за который работодатель может применить дисциплинарное взыскание: замечание, выговор или увольнение, штраф в данном случае не применим.

Уволить могут, если работник прогулял работу или отсутствовал на ней более четырех часов подряд без уважительных причин.

Также это может грозить, если замечание или выговор уже есть, но работник снова опоздал. При этом факт нарушения трудовой дисциплины должен быть зафиксирован.

Работнику в течение рабочего дня должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Также стоит отметить вступил в силу Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», согласно которому, если локальным нормативным актом не определено время работы, то дистанционный работник определяет его самостоятельно.

Сотрудника на дистанционке можно уволить, если он два дня не выходит на связь без уважительных причин.

Помощник прокурора

Ленинского района г. Кемерово Я.В. Оськина