

ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» (вступают в силу с 29 июня 2017 года).

Федеральным законом от 18.06.2017 №125 в новой редакции изложена часть первая статьи 93 ТК РФ и дополнена частью второй. Теперь, по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю. Ранее Трудовой кодекс предусматривал установление либо неполного рабочего дня (смены), либо неполной рабочей недели.

Неполное рабочее время можно устанавливать как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами срок. При этом также разрешено разделение рабочего дня на части.

В случаях, когда работодатель обязан по просьбе 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 в соответствии с медицинским заключением, устанавливать неполное рабочее время, его должны устанавливать на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия соответствующих обстоятельств. При этом режим рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Статья 101 ТК РФ дополнена частью второй, которая определяет, когда работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, можно установить ненормированный рабочий день. Это допустимо, только если соглашением сторон установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Статью 108 ТК РФ дополнили положением касающимся работников для которых установлена продолжительность ежедневной работы (смены) не превышающей четырех часов. Им можно не предоставлять перерыв для отдыха и питания, если это предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Дополнениями внесенными в статью 152 ТК РФ уточнен порядок оплаты сверхурочной работы. При подсчете сверхурочных часов не учитывается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего

времени, поскольку она уже оплачена в повышенном размере или компенсирована другим днем отдыха.

Уточнен и порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Закреплено, что оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день (от 0 до 24 часов).