У Т В Е Р Ж Д А Ю

 Прокурор Павловского района

 старший советник юстиции

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А. Каушан

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 года

**Информация-разъяснение «Вступили в силу поправки, внесенные в Трудовой кодекс»**

 29 июня 2017 года вступила в силу новая редакция Трудового кодекса РФ. Законодатели уточнили понятие о неполном рабочем времени, режиме труда и отдыха, а также установили новый порядок оплаты за работу в выходные и праздничные дни. Новая редакция Трудового кодекса РФ вступила в силу 29 июня 2017 года. Поправки в документ внес Федеральный закон от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ, который определил новые условия труда и отдыха, а также особенности оплаты за выходные и праздничные дни.

Кроме того, изменилась редакция статьи 93 Трудового кодекса РФ, которая регулирует неполное рабочее время. Фактически, законодатели установили новые и более точные правила по поводу этого понятия: неполный рабочий день или смена; неполная рабочая неделя, в том числе, с разделением рабочего дня на части. Кроме того, в эту статью добавили следующее условие: При этом неполное рабочее время устанавливается 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. Работодатель и сам работник могут ограничить этот период, а могут и не ограничивать. При этом необходимо учитывать все обстоятельства, дающие работникам такие преимущества.

Поправки внесены также в статью 101 Трудового кодекса РФ, которая регламентирует ненормированный рабочий день. В соответствии с ее новой редакцией, работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день могут установить, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Особые условия по новым правилам устанавливаются на удобный для самого сотрудника срок. Однако, он не может длиться более, чем период действия специальных обстоятельств. Например, беременности, времени болезни родных или несовершеннолетия детей.

По новым правилам, определенным статьей 152 Трудового кодекса РФ повышенная оплата за дополнительную сверхурочную работу в выходные больше не предусмотрена. В статью добавлен абзац следующего содержания: 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 статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи. Однако, сохраняется норма об оплате фактически отработанных выходных или нерабочих праздничных дней, минимум, в двойном размере обычной ставки. А вот за сверхурочную работу по правилам: за первые два часа – не менее чем в полуторном размере; за последующие часы – не менее чем в двойном размере. В такие дни платить больше не нужно. Вместо этого работник может взять выходной в любой другой удобный для него рабочий день.

Нормы статьи 108 Трудового кодекса РФ в новой редакции позволяют отказаться от обеденного перерыва тем работникам, которые заняты до четырех часов в день, включительно. Такое условие должно быть зафиксировано в правилах внутреннего трудового распорядка организации или в трудовом договоре с работником. Все остальные сотрудники, как и прежде, должны иметь в распоряжении не менее 30 минут в день для отдыха и питания.

Помощник прокурора

Павловского района

юрист 3 класса Д.Р. Щербаков