



**Татарстанская республиканская организация
Всероссийского Электропрофсоюза
420012, РТ, г.Казань, ул.Муштары, д.9**

Правовая инспекция труда

**Обзор изменений и дополнений
Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ,
подготовлен на основании Федерального закона «О внесении изменений
в Трудовой кодекс Российской Федерации»
от 18 июня 2017 года №125 – ФЗ**

**Начало действия новой редакции Трудового кодекса Российской
Федерации 29.06.2017 года**

5 июля 2017 года

г.Казань

Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 18 июня 2017 года №125-ФЗ, в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, а именно: в статью 93 «Неполное рабочее время», статью 101 «Ненормированный рабочий день», статью 108 «Перерывы для отдыха и питания», а также, статью 152 «Оплата сверхурочной работы» и статью 153 «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни».

Устанавливается порядок неполного рабочего времени, в том числе предоставление работнику перерыва для отдыха.

Определяется механизм оплаты сверхурочных часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере производится за фактически проработанные часы в выходной или нерабочий праздничный день.

В случае если выходной или нерабочий праздничный день приходится на часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Законом также уточняется, что работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Уточняется, что работнику, 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.

В соответствии с вышеуказанным Федеральным законом в таблице, размещенной ниже, указывается новая редакция статей Трудового кодекса РФ, в которые внесены соответствующие изменения, и их недействующая редакция.

№	Изменения и дополнения Трудового кодекса РФ (ТК РФ), (новая редакция отдельных статей).	Недействующая редакция отдельных статей Трудового кодекса РФ (ТК РФ).
1.	<p>В статье 93 ТК РФ:</p> <p>а) часть первую изложить в следующей редакции: "По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок." в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p> <p>б) дополнить новой частью второй следующего содержания: "Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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, выданным в порядке, установленном федеральными</p>	<p>Статья 93 ТК РФ: «По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.</p> <p>Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для</p>

	<p>законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p> <p>«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.» в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p> <p>в) части вторую и третью считать соответственно частями третьей и четвертой;</p>	<p>работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.»</p>
2.	<p>Статья 101 ТК РФ: «Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.</p> <p>(в ред. Федерального закона от</p>	<p>Статья 101 ТК РФ: «Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.»</p> <p>(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).</p>

	<p>30.06.2006 N 90-ФЗ) Статью 101 ТК РФ дополнить частью второй следующего содержания: «Работнику, 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).» в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p>	
3.	<p>Статья 108 ТК РФ: «В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Часть первую статьи 108 ТК РФ дополнить предложением следующего содержания: "Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.» (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p> <p>Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p>	<p>Статья 108 ТК РФ: «В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)».</p>

	<p>На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)».</p>	
4.	<p>Статья 152. Оплата сверхурочной работы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>«Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.</p> <p>Статью 152 ТК РФ дополнить частью третьей следующего содержания: «Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и</p>	<p>Статья 152. Оплата сверхурочной работы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).</p> <p>«Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ».</p>

	<p>нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.» (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p>	
5.	<p>Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа</p>	<p>Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы</p>

производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В статье 153 ТК РФ:

а) дополнить новой частью третьей следующего содержания:

"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 выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)." (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ).;

б) части третью и четвертую считать соответственно частями четвертой и пятой;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников,

рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора».

(в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ).

	<p>утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора».</p> <p>(в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)».</p>	
6.	<p>Статью 279 ТК РФ после слов "пунктом 2" дополнить словами "части первой".</p> <p>Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>«В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».</p> <p>(в ред. Федеральных законов от 02.04.2014 N 56-ФЗ, от 18.06.2017 N 125-ФЗ).</p>	<p>Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>«В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».</p> <p>(в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ).</p>