



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

**КРЫМСКАЯ
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА**

295005, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д.8, к.101

тел. /факс (0-652) 27-15-36

E-mail: prof.obraz@yandex.ua

reskom_crimea@mail.ru

**Председателям профсоюзных
организаций всех уровней**

28.06.2017 г. № 299

**О внесении изменений
в Трудовой кодекс
Российской Федерации**

Уважаемые коллеги!

Прошу Вас довести до сведения членов Профсоюза о принятии Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ, вступающего в силу 29 июня 2017 г.

Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации касаются неполного рабочего времени, оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни.

Предлагаемые поправки более детально регулируют виды неполного рабочего времени, к которым относят: **неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю, а также неполный рабочий день в сочетании с неполной рабочей неделей.**

В ранее действовавшей редакции Трудового кодекса не была четко установлена такая разновидность неполного рабочего дня, как **неполный рабочий день в сочетании с неполной рабочей неделей.**

Неполное рабочее время может устанавливаться как **без ограничения срока**, так и **на любой** согласованный сторонами трудового договора **срок.**

Федеральным законом от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ более детально урегулирована обязанность работодателя 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.

Так, в случаях, когда работодатель обязан по просьбе работника установить 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.

Существенные изменения внесены относительно установления ненормированного рабочего дня: **ненормированный рабочий день может устанавливаться** только в том случае, **если** соглашением сторон трудового договора **установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).**

Таким образом, **работодатель не вправе устанавливать ненормированный рабочий день для работников, работающих на условиях неполного рабочего дня.**

Также предусмотрено, что, **если** установленная для работника **продолжительность** ежедневной **работы (смены) не превышает 4 часов**, ему **может не предоставляться перерыв** для отдыха и питания.

Кроме того, в Трудовом кодексе детализирован 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. Предусмотрено, 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).

С уважением,
Председатель
Крымской республиканской
организации Профсоюза

Е.И. Волкова