

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТ



**Мордовская республиканская организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
Республиканский комитет**

Президент РФ подписал закон, вносящий изменения в Трудовой кодекс РФ.

1. Локальными актами организации, трудовым договором с работниками, может быть предусмотрено, что обеденный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

2. Вводится правило, что по соглашению сторон трудового договора (на любой срок или бессрочно) работникам могут устанавливаться одновременно неполный рабочий день и неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части (например, часть утром, часть вечером).

3. Уточняются особенности режима неполного рабочего времени для беременных женщин, родителей-одиночек и лиц, ухаживающих за больным членом семьи. Неполное рабочее время для этих лиц устанавливается на удобный для них срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для установления неполного рабочего времени (например, беременности). При этом режим рабочего времени и времени отдыха определяется в соответствии с пожеланиями работника и с учетом условий производства у данного работодателя. (например, желаемое время начала рабочего дня, обеденного перерыва).

4. Ненормированный рабочий день может быть установлен работнику на условиях неполного рабочего времени только в случае если в трудовом договоре установлена неполная рабочая неделя, и с полным рабочим днем. (например, нельзя установить ненормированный рабочий день, работнику, которому установлен неполный рабочий день)

5. Изменяется учет сверхурочно отработанных часов. Правила ст. 152 ТК РФ по оплате сверхурочной работы (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере) действуют теперь только в отношении сверхурочной работы в будние дни. А работа в праздничные и выходные дни (ст. 153 ТК РФ) выполненная сверх нормы рабочего времени оплачивается в двойном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха и больше не будет учитываться как сверхурочная работа, подлежащая оплате в повышенном размере.

6. Оплата в повышенном размере за работу в выходные и праздничные дни будет производиться работникам только за фактически отработанные часы.

Указанные изменения вступают в силу с 29 июня 2017 года (по истечению 10 дней со дня официального опубликования)