

## **Изменения в трудовом кодексе, действующие с июля 2017 года:**

### **1.ст.93 Трудового кодекса РФ «Неполное рабочее время».**

Ранее работодатели, по просьбе работника могли устанавливать ему либо неполную рабочую неделю, либо неполный рабочий день. Теперь работодатели вправе одновременно устанавливать и неполный день, и неполную неделю. Также появилась возможность делить неполный рабочий день на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения рабочего времени, так и на любой согласованный сторонами срок.

### **2.ст. 101 Трудового кодекса РФ «Ненормированный рабочий день».**

Запрещается устанавливать одновременно ненормированный и неполный рабочий день.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, можно устанавливать ненормированный рабочий день только при одновременном соблюдении следующих условий:

- соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но не день;
- работник трудится с полным рабочим днем.

### **3.ст.108 Трудового кодекса РФ «Перерывы для отдыха и питания».**

Обеденный перерыв для работников, работающих четыре часа и менее, можно не устраивать.

Это условие обязательно включается либо в трудовой договор, либо в правила внутреннего трудового распорядка.

### **4.ст. 152 Трудового кодекса РФ «Оплата сверхурочной работы».**

Прежние правила оплаты сверхурочной работы применяются только в будние дни. Если работник трудился сверхурочно в праздничные или выходные дни, то его труд оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни», т.е. не менее, чем по двойной ставке.

### **5. ст. 153 Трудового кодекса РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни»**

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день будет производиться в повышенных размерах, но только за фактически отработанное в такой день время.

### **6. ст.309.2 Трудового кодекса РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами»**

«Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых

отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.»