

Новые поправки в Трудовой кодекс 2017



18 июня 2017 г. Президент РФ Владимир Путин подписал поправки в Трудовой кодекс, внесенные законом № 125-ФЗ, а 1 июля 2017 г. – законом № 139-ФЗ. Новшества коснулись различных вопросов: установления и оплаты неполного рабочего времени, порядка оплаты за ненормированную, сверхурочную работу, работу в выходные и праздники, трудовой деятельности несовершеннолетних.

Неполное рабочее время и поправки в Трудовой кодекс: июнь 2017

Установление неполного рабочего времени по соглашению сторон предусматривает ст. 93 ТК РФ. Если раньше это был только неполный рабочий день, смена, рабочая неделя, то теперь, благодаря последним поправкам в Трудовом кодексе РФ, появилась возможность делить рабочий день на части. Это значит, что работник может попросить не только сократить рабочий день, но и работать, например, по 2 часа утром и вечером. Неполное время работы может устанавливаться на ограниченный срок либо бессрочно, по соглашению сторон.

Работодатель вправе применить неполный график работы к любому сотруднику, но по просьбе определенных категорий работников он это сделать обязан. Это касается беременных женщин, родителя (опекуна)

ребенка до 14 лет, или ребенка-инвалида до 18 лет, и лица, ухаживающего за больным членом семьи. Последние изменения в Трудовом кодексе РФ 2017 года ввели следующее ограничение: применение неполного рабочего времени имеет срок, удобный для работника, но продолжается не дольше, чем существуют обстоятельства, послужившие причиной для этого. Учитывая пожелания работника и производственные условия, устанавливается режим работы и отдыха, время начала, окончания работы, перерывов в ней. Например, работник может попросить о переносе начала рабочего дня на час позже, более поздним для него может стать и время обеденного перерыва.

Поправки в Трудовой кодекс 2017 по переработкам

При ненормированном графике предполагается привлечение сотрудника к работе вне его рабочего времени. Должности, допускающие такую «ненормированность», устанавливаются локальным нормативным актом. Закон о поправках в Трудовой кодекс № 125-ФЗ уточняет условия, при которых можно применить ненормированный день к неполному рабочему времени: если по соглашению сторон работник трудится неполную рабочую неделю, но при полном рабочем дне (ч. 2 ст. 101 ТК РФ). Учитывая внесенные поправки, Трудовой кодекс РФ 2017 г. запрещает применять «ненормированность» к тем, кто работает неполный рабочий день.

Перерывы для питания и отдыха: поправки в Трудовой кодекс - 2017

Статья 108 ТК РФ включает не очень приятное новшество для тех, чей рабочий день длится до 4 часов. По общему правилу обеденный перерыв работников может длиться от 30 минут до 2 часов без включения в рабочее время. Теперь же, согласно изменениям в Трудовом кодексе 2017 года, работодатель может указать в трудовом договоре или внутренних правилах распорядка, что работающим в день менее 4 часов, такие перерывы не предоставляются.

Поправки в Трудовой кодекс - 2017 по зарплате

Июньские поправки в Трудовой кодекс коснулись оплаты сверхурочных и работы в «нерабочие» праздники и выходные.

Сверхурочная работа ведется за пределами рабочего времени, установленного для работника. Оплата такого труда повышенная: в полуторном размере за первые 2 часа, и в двойном за последующие сверхурочные часы. Повышенная оплата может заменяться дополнительным отдыхом, соразмерным отработанному сверхурочно времени, если пожелает работник (ст. 152 ТК РФ).

Поправки в статью 152 Трудового кодекса вносят следующее уточнение: работа сверхурочно в выходные и праздники, оплаченная в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении сверхурочного труда в рабочие дни. То есть положения ст. 152 ТК применяются только для сверхурочной работы в будни, а для выходных и нерабочих праздников следует применять ст. 153 ТК РФ.

Напомним, что работа в выходные и праздники оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ в двойном размере либо в одинарном, но тогда следует предоставить неоплачиваемый дополнительный день отдыха. Новые поправки в Трудовой кодекс коснулись и этой нормы. Теперь, если на выходной или праздник выпадает часть рабочего дня или смены, повышенная оплата идет только за фактически отработанные часы выходного или праздничного дня. Конкретизируется разграничение по времени между рабочими и нерабочими днями с 00 до 24 часов. К примеру, смена начинается в предпраздничный день в 21 час, а заканчивается в 9 часов праздничного дня: двойной размер оплаты будет производиться с 00 часов, когда начался праздничный день.

Трудовой кодекс РФ 2017: изменения о труде несовершеннолетних

В этой части закон от 01.07.2017 № 139-ФЗ внес следующие поправки:

- Согласие родителя и органа опеки на заключение трудового договора с лицом, достигшим 14 лет, теперь должно даваться только в письменной форме (ст. 63 ТК РФ);
- Конкретизированы категории обучающихся до 18 лет, чья норма рабочего времени не должна превышать половины от установленной для сокращенного рабочего дня – это учащиеся, получающие общее или среднее профобразование (ч. 4 ст. 92 ТК РФ);
- Введена максимальная продолжительность ежедневной работы для работников от 14 до 15 лет – 4 часа (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

С какой даты применять изменения в Трудовой кодекс в 2017 году

Ошибочно думать, что дата, с которой следует применять в работе поправки в Трудовой кодекс 2017 – 19 июня, либо 2 июля, т.к. Президент подписал их 18.06.2017 и 01.07.2017 соответственно. Поясним почему.

Официальное опубликование закона № 125-ФЗ с изменениями в ТК РФ состоялось 18.06.2017 г., а закона № 139-ФЗ – 01.07.2017 г. на государственном интернет-портале правовой информации. Согласно ст. 6 закона от 14.06.1994 № 5-ФЗ, как и в любой федеральный закон, изменения в Трудовой кодекс 2017 года вступают в силу спустя 10 дней после публикации. Поэтому, отсчитав данный срок, получаем дату вступления поправок в силу – 29 июня 2017 г. (закон № 125-ФЗ) и 12 июля 2017 г. (закон № 139-ФЗ). Применять соответствующие изменения в

Трудовой кодекс с 19.06.2017. или с 02.07.2017 нельзя, поскольку на тот момент они еще не имели законной силы.