



## Тема номера

*Июньское заседание президиума Тульской Федерации профсоюзов было посвящено итогам работы за 2016 и планам на нынешний год профсоюзных здравниц «Краинка», «Велегож», «Егнышевка», «Алексин-Бор» и пансионата «Велегож».*

# КУРОРТ - МЕСТО РАБОТЫ

Не секрет, что сегодня наполняемость тульских санаториев оставляет желать лучшего – сказывается погода и более чем скромный доход рядового потребителя. Поэтому актуален призыв в адрес предприятий и учреждений, где действуют «первички», к более активному приобретению профплатежей в наши курортные зоны. Тульский край, конечно, не черноморское побережье, но специализированные санатории средней полосы России по эффекту оздоровления поспорят со своими южными конкурентами. Достаточно вспомнить уникальные воды «Краинки», идентичные по составу минеральным водам Карловых Вар, тишину и целебный воздух сосновых боров, живописные окские плесы и, наконец, расположенные в доступной близости объекты истории и культу-

ры российского значения. Здесь обеспечен отдых и телу, и душе.

В санаториях-курортах постоянно совершенствуются инфраструктура и услуги обслуживания. За зиму проведен ремонт зданий и помещений, закуплено медицинское оборудование, успешно опробован опыт отдыха выходного дня, внедрены технологии оздоровления некоторых категорий инвалидов, разработаны развлекательные программы для детей, пенсионеров, семей отдыхающих. Заметьте, все это делается в условиях дефицита средств и высокой конкуренции.

Проблем у профсоюзных здравниц, действительно, хватает. Сильно ужесточился надзор за перевозками детей и их проживанием в деревянных домах. Существуют сложности с комплектацией штата врачей и среднего медперсонала. Требуются боль-

шие вложения в капитальное строительство. В тендерах наши курорты подчас «проигрывают» ловким конкурентам. Ведь главный критерий аукциона – цена путевки, а питание, воздух и природа – вопросы второстепенные. Доходит до абсурда: победителем в аукционе может стать какой-нибудь профилакторий вблизи промыш-

ленной зоны, а Егнышевка окажется в аутсайдерах.

Но даже в этих условиях наши курорты не забывают о прибыли – главном критерии эффективности хозяйствующего субъекта. Прибыли небольшие, но они позволяют двигаться вперед, пусть не быстро, но и не засиживаясь на месте. На заседа-

нии президиума руководителям курортов рекомендовали и дальше развивать все направления деятельности и по возможности достичь планки наполняемости в 60%. Со своей стороны руководство ТФП продолжит работу с Минэкономразвития Тульской области по предоставлению курортам налоговых льгот.



## Актуально

**7 июля в Тульской Федерации профсоюзов состоялся президиум, основным вопросом на котором было избрание кандидата на должность председателя ТОС ТФП.**

Из 22 членов президиума в работе приняли участие семнадцать, пятеро отсутствовали по уважительной причине.

Всего на обсуждение было выставлено три кандидатуры: помощник председателя Тульской областной Думы Сергей Кондратенко, заместитель председателя обкома профсоюзов работников народного образования и науки Игорь Лазарев и председатель тульского обкома профсоюзов работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Олег Лесников.

Сергея Кондратенко выдвинули девять областных профсоюзных организаций – профсоюзы работников здравоохранения, агропромышленного комплекса, жизнеобеспечения, химических отраслей промышленности, госучреждений и общественная организация профсоюза военнослужащих. Его кандидатуру поддержали оборонщики, машиностроители и работники инновационной сферы.

## Кандидат избран



Игоря Лазарева выдвинули обком профсоюза работников народного образования и науки и обком профсоюза работников строительства при поддержке обкома профсоюза работников текстильной и легкой промышленности.

Олег Лесников баллотировался от комитета областной организации профсоюзов работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства.

Двенадцатью голосами «за» при одном «против» и четырех воздержавшихся кандидатура Сергея Кондратенко была выдвинута для избрания на должность председателя ТОС ТФП на конференции, которая состоится 28 сентября 2017 г.

Расклад голосов по двум другим кандидатам следующий:

Игорь Лазарев: за – 4, против – 4, воздержалось – 9.

Олег Лесников: за – 3, против – 4, воздержалось – 8.

На фото:

1. Сергей Кондратенко и Игорь Лазарев.

2. Олег Лесников (в центре).

3. Голосование за кандидатов.



Слово обкому

Состоялся очередной пленум Тульской областной организации Всероссийского Электропрофсоюза. Заседавшие подвели итоги работы организации в условиях преобразований в энергетике региона. О том, как эти преобразования ударили по работникам отрасли, «Позиция» рассказала председатель организации Нина Моргунова.

На пленуме мы не только подвели итоги за прошлый год, но также анализировали работу в настоящее время и определяли задачи на будущее. Можно отметить несколько ключевых моментов, к которым приковано наше внимание. Во-первых, это ситуация, сложившаяся на Черепетской ГРЭС, где работает одна из крупнейших в региональной энергетике профсоюзная организация. Казалось бы, станция за последние годы переживала второе рождение – там были введены в строй два новых энергоблока по 250 мегаватт. Обновление технологических процессов и переход на новые агрегаты, обеспеченные высокой автоматизацией, – общая тенденция в современной энергетике и, с одной стороны, ее надо приветствовать. Но у модернизации есть обратная сторона, которая зачастую перечеркивает положительные достижения, – массовые сокращения персонала. На Черепетской ГРЭС за два прошедших года были выведены из технологических старые мощности и параллельно сокращено более 400 работников из 1200. Да, людям дали выходные пособия – к стати, не без вмешательства профсоюзов – от пяти до девяти средних заработков. Но ведь понятно, что деньги будут попросту проедены, и Суворов в итоге получит массовую безработицу. Для населения небольшого моногорода, который изначально интегрирован с ГРЭС, это беда. И удивляет в этой истории то, что согласие на закрытие старых мощностей и фактиче-

# МОНОГОРОДА – заложники модернизации?



## Социальная защита энергетиков в условиях негативных преобразований

ское увольнение людей дала районная администрация. При этом важно отметить, что такое массовое сокращение в финансовом отношении вряд ли принесет большие выгоды собственнику – ПАО «Интер РАО». У компании миллиардные прибыли, а фонд заработной платы незначительный.

В этой истории скрыта еще одна проблема – технологическая. Невозможно, что называется, с наскака освоить новые технологии. Как потомственный энергетик готовая заявить, что для этого требуется не менее трех лет, все сбой в техпроцессах бывают связаны преимущественно с новым оборудованием. И разом закрывать старые мощности – неосмотрительно.

В западных странах подобные процессы протекают гуманнее. Там на местах создаются альтернативные производства, люди имеют возможность бесплатного переобучения. Есть масса альтернативных примеров и у нас. Например, компания Квадра провела аналогичную реконструкцию на Новомосковской ГРЭС еще три

года назад. А сокращения начались только сейчас, предполагается вывести из предприятия 10 человек. Надеемся, что такой график будет соблюдаться и в будущем.

Что смогли сделать в этой истории профсоюзы? Мы сели за стол переговоров с собственниками Черепетской ГРЭС и добились остановки процесса сокращения. Ведь понятно, что если продолжить увольнять людей, социальный взрыв Суворову будет обеспечен. В этой работе существенную помощь оказала областная федерация профсоюзов и, в частности, председатель федерации Анатолий Сыровкваша и его заместитель Наталья Боровикова. Мало того, ситуацию взяли под контроль Центральный комитет профсоюзов, Минэнерго РФ и губернатор Алексей Дюмин. При этом профсоюзы не только дискутируют с собственниками, мы выступаем с конкретными предложениями. На прошедшем пленуме решили выработать совместное обращение к региональным властям для инициации проектов по созданию в Су-

ворове новых производств, есть идея привлечь инвестиции для строительства в районе промышленного тепличного комплекса.

Еще одна актуальная тема разворачивается в Тулэнерго. Это крупное производство, в котором работает пять первичных профсоюзных организаций. Тулэнерго является филиалом ПАО «МРСК Центра и Приволжья» – единой операционной компании с центром ответственности в Нижнем Новгороде. Стоит отметить, что с компанией заключен справедливый для ее сотрудников коллективный договор. Но над этой компанией сгущаются тучи. Стало известно, что МРСК Центра и Приволжья будет интегрировано в состав ПАО «МРСК Центра», руководство которого находится в Москве. Пока это две разные компании, и, возможно, что их слияние будет кому-то на руку. Но здесь скрыты два важных негативных момента. Во-первых, у компаний два разных коллективных договора. У нижегородцев он существенно луч-

ше. В среднем работники МРСК Центра и Приволжья получают зарплату процентов на 30 больше. Индексация зарплат, которая была проведена с начала года, у нашей компании опять же оказалась в два раза выше. Так вот, существуют опасения, что при слиянии компаний за основу будет взят московский вариант колдоговора. Нас это категорически не устраивает. Мы как профсоюз уже провели ряд переговоров и выдвинули предложения для защиты своих людей.

Второй момент. В составе Тулэнерго работают четыре производственных отделения – в Новомосковске, Ефремове, Суворове и Туле. В случае слияния головных компаний существует угроза так называемой оптимизации – то есть закрытия этих отделений. Это повлечет за собой сокращение персонала. К тому же никто не может гарантировать, что такая оптимизация не приведет к технологическим проблемам, связанным с безопасной эксплуатацией сетей. По нашим данным, пока еще не существует юридических документов, обосновывающих такую оптимизацию, но мы стараемся работать на опережение, используя доступные нам методы борьбы.

Что мы можем в данной ситуации? Энергетический комплекс – отрасль, в которой забастовочное движение запрещено. Но мы и не являемся сторонниками забастовки, поскольку забастовочное движение может привести к совершенно обратному эффекту, обостряя конфликт между работодателем и работниками. Куда более действенную силу имеют переговорные процессы. Переговоры – это всегда диалог, люди не отгораживаются стеной, они садятся за один стол и решают актуальные вопросы сообща. Ну и, конечно, на крайний случай у нас есть такой метод воздействия как пикетирование. Долгосрочный пикет у ворот учредителя – это привлечение общественного внимания, это работа СМИ, это пристальное внимание к работодателю со стороны властей. Но я надеюсь, что до этого не дойдет, и мы добьемся положительных решений на благо энергетики.

### Коротко о важном

#### Коммунальщики за отраслевое тарифное соглашение

На заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений было подписано Соглашение по реализации в Тульской области отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ на 2017-2019 годы.



Со стороны тульских профсоюзов документ подписала председатель областной организации профсоюза работников жизнеобеспечения Людмила Гребенщикова.

Теперь общероссийский правовой акт является руководством к действию для работодателей и работников ЖКХ Тульского региона. Предприятия и организации, не состоящие в Союзе работодателей Тульской области и не желающие примкнуть к Соглашению, должны подать свой

мотивированный отказ в министерство труда и соцзащиты Тульской области в течение 30 дней.

#### О повышении зарплаты бюджетникам в теории и на практике

Реализация «майских указов» Президента должна была повысить уровень жизни граждан и реальные доходы бюджетников за пять лет на 40%-50%, однако, в процессе реализации на основании нормативных документов изменилась методика подсчета этих самых доходов: статистический показатель «среднемесячная зарплата по субъекту РФ» был изменен на «среднемесячный доход от трудовой деятельности по субъекту РФ». Кроме того, в среднемесячный доход посчитали и компенсации по оплате жилищно-коммунальных услуг, единовременные выплаты к отпуску, доходы от иной трудовой деятельности. В результате доходы бюджетников оказались завышенными.

К сожалению, увеличение дохода от трудовой деятельности также напрямую связано с оптимизацией и сокращением штатной численности работников, которые на данном этапе уже затрагивают и высокопрофессиональные кадры, что приводит к значительному росту интенсивности труда оставшихся на прежних рабочих местах работников.

Не решена проблема индексации заработной платы работников организаций социальной сферы. Между тем, статья 134 Федерального Закона – Трудового Кодек-

са РФ предусматривает обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок индексации заработной платы должен быть определен нормативными правовыми актами. Такие акты должны быть разработаны и утверждены на региональном уровне.

Согласно сведений Росстата, дорожные карты по 597 Указу выполняются и будут выполнены, но за каждой цифрой стоят люди. Задача стоит перед нами общая – добиться совместными усилиями реального улучшения уровня жизни работников всех бюджетных учреждений, а не только подпадающих под действие Указа; чтобы наши люди – граждане России – ущемленными по отношению к работникам, подпадающим под действие «майских указов», себя не чувствовали!

#### Не конкуренты?

По данным Союза работодателей Тульской области, из нашего региона порядка 80-85 тысяч человек работают вахтовым методом. Вместе с тем работой в нашей области интересуются граждане из других стран. Прозвучали официальные цифры Управления по вопросам миграции УМВД России по Тульской области. По квотам больше всего трудится жителей Вьетнама (швейники). Планируется завоз в индустриальный парк в Узловой около 1000 китайцев. Всего в 2018 году в нашем регионе планируется создание 6 тысяч квотируемых рабочих мест. Одновременно с ними

в регион приезжают самоопределяющиеся иностранные граждане (прежде всего из Узбекистана, Таджикистана, Украины), обязанные уплачивать в бюджет области ежемесячный патент. В 2018 году он составит 3 тысячи 700 рублей (на 200 рублей больше, чем в нынешнем году). Ждать от иностранной силы какого-то существенного дохода в казну не приходится, но мигранты готовы работать за невысокую плату или там, где не осталось собственных кадров, например, на сельхозработках.

#### В ФНПР

На июньском заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были рассмотрены вопросы реализации программ мероприятий по импортозамещению. В частности, прозвучало, что на сегодняшний день в стране реализуется 22 отраслевых плана, в рамках которых будет создано 16 тысяч высокопроизводительных рабочих мест.

Профсоюзная сторона предложила включить в межведомственную рабочую группу представителей общероссийских профсоюзов.

Второй вопрос касался индексаций пенсий. Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что индексация должна происходить и для работающих пенсионеров, так как они равны с точки зрения страховой системы и имеют одинаковые права на получение выплат из страхового фонда. Министр труда и социальной защиты Максим Топилин ответил, что этот вопрос остается на повестке дня.

**М**еталлург для тульского края – профессия знаковая. Еще не образовалась Тула, а залежи местной руды уже дали начало литейному и кузнечному ремеслам, а те – оружейному делу.

В этом смысле именно рабочие ООО «Металлург-Туламаш» олицетворяют древнейший тульский промысел. Руками формовщиков, модельщиков, литейщиков изготавливаются самые разнообразные изделия, от корпусов к зенитно-ракетным комплексам до художественных скульптур, украшающих областной центр. Более высокой степени передела металлургического сырья трудно придумать.

Мастеровые навыки универсалов и готовность трудиться в непростых условиях соответственно и вознаграждаются. Металлурги – хорошо оплачиваемая и очень уважаемая профессия. Тех, кто проработал на производстве больше 10 лет, отмечают особенно – грамотами, благодарностями, и всегда денежной премией. Молодежь один раз в год обязательно отправляется на средства предприятия в многодневную экскурсионную поездку. О молодежи здесь особенно заботятся. При рождении ребенка из фонда пред-

# Я – металлург

приятия выделяют 50 тысяч рублей, рождение второго отмечают 100-тысячной премией, третьего – 150-тысячной. Не говоря уже о прочих социальных гарантиях по колдоговору. Небольшой штрих: любое поощрение работнику заносится в его трудовую книжку, что впоследствии скажется при начислении пенсии.

Отсюда и работа металлургам в удовольствие, и практически отсутствие текучки кадров, и зарплата в масштабах региона очень приличная, и молодой средний возраст работников, и очередь из желающих трудоустроиться. Не последнее место в жизни коллектива занимает профсоюз, которым бесценно руководит инженер-технолог Вера Терещенкова.

**Поздравляем тульских металлургов-машиностроителей вместе с металлургами - производителями чугуна с профессиональным праздником и желаем крепкого здоровья и успехов в труде на процветание родного края.**



**У**важаемые сотрудники почтовой связи!

Поздравляю вас с профессиональным праздником.

Ваша работа соединяет людей на расстоянии. Благодаря неустанному труду почтовиков туляки в срок получают письма, посылки, осуществляют переводы и платежи. Пожилые и привязанные к дому люди всегда с нетерпением и радостью ждут вашего прихода с пенсией и социальным пособием. Зимой и летом, в дождь и мороз, пешком или на велосипеде сельские труженики почты проделывают путь в десятки километров.

Все это требует от вас большого

# Тульский почтальон

профессионализма, ответственности и чуткости к людям.

Благодарю вас за труд и преданность делу!

Желаю вам здоровья, благополучия, успехов в работе и семейного счастья.

**Председатель Тульской областной организации профсоюза работников связи России Ирина Леонова.**



**П**отребительская кооперация – самая массовая и организованная система в кооперативном движении страны.

Идея потребительской кооперации вышла из идеи кооперативного социализма – философского течения, возникшего в 30-40 годы XIX века. В то же время ссыльные декабристы создали первую артель, объединив людей для осуществления деятельности, направленной на улучшение качества жизни.

И сегодня кооператоры Тульской области самоотверженно трудятся, сохраняя заложенные традиции и социальную направленность, благодаря поддержке региональной власти.

Осуществляют многоотраслевую деятельность на селе: стационарные магазины и автолавки обеспечивают сельских жителей продуктами и товарами в труднодоступных и малонаселенных пунктах, динамично развиваются обще-

# Потребкооперация

ственное питание и хлебопечение, восстанавливается заготовительная деятельность, расширяется сфера оказания бытовых услуг, создаются новые рабочие места.

В день профессионального праздника сердечно поздравляем всех работников и ветеранов потребительской кооперации. От всей души желаем крепкого здоровья, производственных успехов на благо потребительской кооперации, финансового благополучия, счастья, удачи, мира и добра!

**Председатель Тульской областной организации Общероссийского профсоюза работников Потребительской кооперации и предпринимательства Ирина Симаква.**



*Каждое утро в Епифани и Дубне начинается с выпечки продукции в хлебопекарнях Потребкооперации. Епифанский и дубенский хлеб хорошо известны практически всей Тульской области. В местной выпечке есть много тонкостей и секретов, которые берегут мастера. Наверное, это и особые сорта муки, и отборная родниковая вода, но главное - душа, которую здесь вкладывают в работу.*

**Правовой ликбез**

# Уходите в отпуск правильно

Еще зимой работники и работодатели при участии профсоюзной организации определились с графиком оплачиваемых отпусков. Такой график является документом, обязательным как для работодателя, так и для работника. Но нередко случается, что та или иная сторона пытается внести в этот документ свои коррективы в одностороннем порядке. Так что стоит напомнить некоторые базовые положения.

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

- Время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, определенное графиком, может быть изменено только по письменному соглашению между работником и работодателем (таким соглашением может считаться письменное заявление работника о предоставлении ему отпуска в конкретный период в совокупности с приказом (распоряжением) работодателя о предоставлении отпуска, изданным на основании данного заявления; изменение даты предоставления отпуска работнику может быть зафиксировано также в графике отпусков в отдельной графе с заверением подписью работника).

- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работникам ежегодно. В соответствии со ст.124 Трудового кодекса РФ перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается только с согласия работника и только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.

- В соответствии со ст.122 Трудового кодекса РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

- Следует особо подчеркнуть, что в соответствии со ст.114 Трудового кодекса РФ еже-

ботодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию за дни неиспользованного отпуска.

- Следует обратить внимание на следующие положения ст. 127 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Положения трудового законодательства обязаны соблюдать все организации, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Нередко работодатели-частники полагают, что трудовое законодательство на них не распространяется. Это мнение ошибочно, право любого работника на отдых гарантировано Конституцией РФ, а нарушение трудового законодательства влечет за собой административную ответственность в порядке ст.5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

И самое главное: работодателям следует понимать, что хорошо отдохнувший работник способен принести организации гораздо больше пользы, чем усталый и недовольный.

**Наталья Боровикова, заместитель председателя Тульской Федерации профсоюзов.**



годные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работодатель обязан предоставлять всем работникам, включая совместителей и работников, с которыми заключен срочный трудовой договор. То есть, право на отпуск имеют все работники, работающие по трудовому договору. В частности, согласно ст.291 Трудового кодекса РФ работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

- Еще один важный пункт, о котором работодатели нередко забывают: при увольнении ра-

## Семинар в Иваново Информационные площадки - трибуна профсоюзов



**Руководители и информационные работники территориальных объединений профсоюзов ЦФО в самом конце июня съехались в Иваново, чтобы обсудить «Новые задачи информационной политики профсоюзов в свете решений IX съезда ФНПР». Принимающая сторона – Ивановская Федерация профсоюзов – обеспечила двухдневные дебаты, в которых рефреном звучала главная мысль: без широкого информационного поля работа профсоюзов остается в тени.**

Ключевым моментом в работе семинара можно назвать выступление секретаря ФНПР, главного редактора Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» Александра Шершукова. Он не только обозначил основные направления в новой информационной политике, но и высказал ряд критических замечаний. Была отмечена бессистемность в организации работы информационных средств: в некоторых регионах задействуются практически все доступные информационные каналы – как электронные, так и полиграфические, в других наблюдается бессистемность и затухание важных проблем, формальный принцип в организации информационного поля, порой неумение определить важность и качество информации. Как следствие, возникает информационный вакуум, что отрицательно сказывается на авторитете профсоюзов, численность которых, по образному выражению выступающего, начинает таять, подобно леднику.

Один из примеров формальной информационной политики: уход от острых тем. Прежде всего, речь шла о замалчивании проблемы низких заработков и нарушении условий труда, в частности, в сфере образования, где многие сотрудники вынуждены работать в 1,5-2 раза выше нормы, чтобы заработать хотя бы среднюю региональную зарплату.

При этом было отмечено, что важно не только выносить на обсуждение актуальную информацию, но также формировать общественное мнение о работе профсоюзов и добиваться ответной реакции от рядовых членов, которые должны поддерживать пакетные действия, выдвигаемые профкомом. Пока этого нет. Профсоюз зачастую испытывает проблемы с организацией даже тех мероприятий, которые издавна считались исключительно профсоюзной прерогативой. Например, в ряде регионов Первомайские праздники превратились в административный ресурс, к которому профсоюз оказывается непричастным.

Как сделать профсоюзную структуру более эффективной? Для этого необходимо, чтобы информационные механизмы действовали не сами по себе, а вполне централизованно, чтобы информационная политика реализовывалась не по остаточному принципу, а первостепенному. Все это потребует внедрения определенного информационного стандарта (его нижней планки) и выработки ответственности за его выполнение.

*О положительном опыте в сфере информационной политики в различных регионах, а также о конкретных предложениях, прозвучавших во время дебатов, читайте в следующем номере «Позиции».*

## Изменения в Трудовом законодательстве

**В Трудовой кодекс РФ внесены изменения Федеральным Законом №125-ФЗ от 18.06.2017г.**

В изменениях закреплена возможность сокращения продолжительности рабочего времени в том числе с разделением рабочего дня на части (ч. 1 ст. 93 ТК РФ). Ранее возможно было установить либо неполный рабочий день (смену), либо неполную рабочую неделю. Причем как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Кроме того, ст. 93 ТК РФ дополнена ч. 2, указывающей на то, что неполное рабочее время устанавливается для перечисленных в статье лиц (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом

семьи) на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. При этом, 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. Это немало важно как для работодателя, так и для самого работника, находящегося в трудных жизненных обстоятельствах.

Поправки также определяют, в каких случаях работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, можно установить ненормированный рабочий день. Так, это возможно, только если соглашением сторон уста-

новлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст. 101 ТК РФ).

Также законодатель определил, что, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, ему может не предоставляться перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). Это более чем целесообразно с учетом такой продолжительности рабочего времени.

Кроме того, решен вопрос с порядком оплаты сверхурочной работы, часто возникающей у кадровиков. При расчете 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 (ст. 152 ТК РФ).

Вместе с тем, уточнен и порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни, что особенно часто приводит к ошибочным решениям работодателей в отношении оплаты такого времени работникам. В частности, 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) (ст. 153 ТК РФ). И это вполне справедливо, хотя на практике зачастую и ранее работодатели осуществляли такой расчет.

Подписанный Президентом РФ Федеральный закон опубликован 21 июня 2017 года в Российской газете, вступил в силу 29 июня 2017 года.