ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ

"ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

Редакция от 11.10.2018 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019)

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральными законами от 07.06.2013 N 108-ФЗ, от 03.10.2018 N 353-ФЗ, вступающих в силу с 01.01.2019. См. справку к редакции.

 **Дополнение** **статьей 185.1. См. текст** **новой редакции**

 Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

 законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от

 работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними

 места работы (должности) и среднего заработка.

 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии

 по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления

 такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости

 или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке,

 предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

 освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за

 ними места работы (должности) и среднего заработка.

 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на

 основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от

 работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

Редакция от 11.10.2018

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 11.10.2018 N 360-ФЗ. См. справку к редакции.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьей 262.2. См. текст** **новой редакции**

 Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых

 отпусков работникам, имеющим трех и более детей

 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет,

 ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для

 них время.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

Редакция от 03.08.2018

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральными законами от 03.08.2018 N 304-ФЗ, N 315-ФЗ. См. справку к редакции.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **части первой статьи 53 новым абзацем восьмым. См. текст**

 **новой редакции**

 участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа

 управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с

 настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным

 документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним

 документом организации, коллективным договором, соглашениями;

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **главы 8 статьей 53.1. См. текст** **новой редакции**

 Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях

 коллегиального органа управления организации с правом совещательного

 голоса

 Право представителей работников на участие в заседаниях

 коллегиального органа управления организации с правом совещательного

 голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным

 документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним

 документом организации, коллективным договором, соглашениями.

 Назначать представителей работников, полномочных участвовать в

 заседаниях коллегиального органа управления организации с правом

 совещательного голоса в соответствии с положениями части первой

 настоящей статьи, вправе представитель (представительный орган)

 работников, определяемый в соответствии со статьями 29 - 31 настоящего

 Кодекса. Решение об их назначении оформляется соответствующим

 протоколом, который направляется руководителю организации и в

 соответствующий коллегиальный орган управления организации.

 Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального

 органа управления организации с правом совещательного голоса, несут

 ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом

 тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им

 известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в

 заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие

 допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников

 должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством

 Российской Федерации.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Часть четвертая статьи 193 -** **изложена** **в новой редакции**

 старая редакция новая редакция

 Дисциплинарное взыскание не Дисциплинарное взыскание, за

 может быть применено позднее шести исключением дисциплинарного

 месяцев со дня совершения взыскания за несоблюдение

 проступка, а по результатам ограничений и запретов,

 ревизии, проверки неисполнение обязанностей,

 финансово-хозяйственной установленных законодательством

 деятельности или аудиторской Российской Федерации о

 проверки - позднее двух лет со дня противодействии коррупции, не

 его совершения. В указанные сроки может быть применено позднее шести

 не включается время производства месяцев со дня совершения

 по уголовному делу. проступка, а по результатам

 ревизии, проверки

 финансово-хозяйственной

 деятельности или аудиторской

 проверки - позднее двух лет со дня

 его совершения. Дисциплинарное

 взыскание за несоблюдение

 ограничений и запретов,

 неисполнение обязанностей,

 установленных законодательством

 Российской Федерации о

 противодействии коррупции, не

 может быть применено позднее трех

 лет со дня совершения проступка. В

 указанные сроки не включается

 время производства по уголовному

 делу.

Редакция от 31.12.2017

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 31.12.2017 N 502-ФЗ. См. справку к редакции.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **части седьмой статьи 360 новым абзацем пятым. См. текст**

 **новой редакции**

 обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных

 предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной

 власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из

 средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового

 договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения

 гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые

 отношения между работником и работодателем;

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части восьмой статьи 360**

 старая редакция новая редакция

 Внеплановая выездная проверка Внеплановая выездная проверка

 по **основанию, указанному в абзаце** по **основанию, указанному в абзаце**

 **четвертом части седьмой настоящей четвертом или пятом части седьмой**

 **статьи**, может быть проведена **настоящей статьи**, может быть

 незамедлительно с извещением проведена незамедлительно с

 органа прокуратуры в порядке, извещением органа прокуратуры в

 установленном федеральным законом, порядке, установленном федеральным

 без согласования с органами законом, без согласования с

 прокуратуры. органами прокуратуры.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части девятой статьи 360**

 старая редакция новая редакция

 Предварительное уведомление Предварительное уведомление

 работодателя о проведении работодателя о проведении

 внеплановой выездной проверки по внеплановой выездной проверки по

 основанию, указанному в абзаце основанию, указанному в абзаце

 **четвертом или пятом** части седьмой **четвертом, пятом или шестом** части

 настоящей статьи, не допускается. седьмой настоящей статьи, не

 допускается.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

Редакция от 20.12.2017 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 01.07.2017 N 132-ФЗ. См. справку к редакции.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьи 81 частью седьмой. См. текст** **новой редакции**

 Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде

 увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой

 настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи

 с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25

 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

Редакция от 27.11.2017

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 27.11.2017 N 359-ФЗ. См. справку к редакции.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части третьей статьи 242**

 старая редакция новая редакция

 Работники в возрасте до Работники в возрасте до

 восемнадцати лет несут полную восемнадцати лет несут полную

 материальную ответственность лишь материальную ответственность лишь

 за умышленное причинение ущерба, за умышленное причинение ущерба,

 за ущерб, причиненный в состоянии за ущерб, причиненный в состоянии

 алкогольного, наркотического или алкогольного, наркотического или

 иного токсического опьянения, а иного токсического опьянения, а

 также за ущерб, причиненный в также за ущерб, причиненный в

 результате совершения преступления результате совершения преступления

 или административного **проступка**. или административного

 **правонарушения**.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **пункта 6 части первой статьи 243**

 старая редакция новая редакция

 6) причинения ущерба в 6) причинения ущерба в

 результате административного результате административного

 **проступка, если таковой установлен правонарушения, если таковое**

 соответствующим государственным **установлено** соответствующим

 органом; государственным органом;

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

Редакция от 18.06.2017

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ. См. справку к редакции.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Часть первая статьи 93 -** **изложена** **в новой редакции**

 старая редакция новая редакция

 По соглашению между работником По соглашению сторон трудового

 и работодателем могут договора работнику как при приеме

 устанавливаться как при приеме на на работу, так и впоследствии

 работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное

 неполный рабочий день (смена) или рабочее время (неполный рабочий

 неполная рабочая неделя. день (смена) и (или) неполная

 Работодатель обязан устанавливать рабочая неделя, в том числе с

 неполный рабочий день (смену) или разделением рабочего дня на

 неполную рабочую неделю по просьбе части). Неполное рабочее время

 беременной женщины, одного из может устанавливаться как без

 родителей (опекуна, попечителя), ограничения срока, так и на любой

 имеющего ребенка в возрасте до согласованный сторонами трудового

 четырнадцати лет (ребенка-инвалида договора срок.

 в возрасте до восемнадцати лет), а

 также лица, осуществляющего уход

 за больным членом семьи в

 соответствии с медицинским

 заключением, выданным в порядке,

 установленном федеральными

 законами и иными нормативными

 правовыми актами Российской

 Федерации.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьи 93 новой частью второй. См. текст** **новой редакции**

 Работодатель обязан 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, выданным в порядке,

 установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

 актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время

 устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период

 наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного

 установления неполного рабочего времени, а 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.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьи 101 частью второй. См. текст** **новой редакции**

 Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени,

 ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если

 соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая

 неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части первой статьи 108**

 старая редакция новая редакция

 В течение рабочего дня (смены) В течение рабочего дня (смены)

 работнику должен быть предоставлен работнику должен быть предоставлен

 перерыв для отдыха и питания перерыв для отдыха и питания

 продолжительностью не более двух продолжительностью не более двух

 часов и не менее 30 минут, который часов и не менее 30 минут, который

 в рабочее время не включается. в рабочее время не включается.

 **Правилами внутреннего трудового**

 **распорядка или трудовым договором**

 **может быть предусмотрено, что**

 **указанный перерыв может не**

 **предоставляться работнику, если**

 **установленная для него**

 **продолжительность ежедневной**

 **работы (смены) не превышает**

 **четырех часов.**

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьи 152 частью третьей. См. текст** **новой редакции**

 Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и

 нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

 компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со

 статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении

 продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном

 размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьи 153 новой частью третьей. См. текст** **новой редакции**

 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 выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **статьи 279**

 старая редакция новая редакция

 В случае прекращения трудового В случае прекращения трудового

 договора с руководителем договора с руководителем

 организации в соответствии с организации в соответствии с

 пунктом 2 статьи 278 настоящего пунктом 2 **части первой** статьи 278

 Кодекса при отсутствии виновных настоящего Кодекса при отсутствии

 действий (бездействия) виновных действий (бездействия)

 руководителя ему выплачивается руководителя ему выплачивается

 компенсация в размере, компенсация в размере,

 определяемом трудовым договором, определяемом трудовым договором,

 но не ниже трехкратного среднего но не ниже трехкратного среднего

 месячного заработка, за месячного заработка, за

 исключением случаев, исключением случаев,

 предусмотренных настоящим предусмотренных настоящим

 Кодексом. Кодексом.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

Редакция от 03.07.2016

(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

Редакция подготовлена на основе изменений, внесенных Федеральными законами от 04.06.2014 N 145-ФЗ, от 13.07.2015 N 230-ФЗ, от 03.07.2016 N 239-ФЗ, N 348-ФЗ. См. справку к редакции.

─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Статья 187 -** **изложена** **в новой редакции**

 старая редакция новая редакция

 Статья 187. Гарантии и Статья 187. Гарантии и

 компенсации работникам, компенсации работникам,

 направляемым работодателем на направляемым работодателем на

 профессиональное обучение или профессиональное обучение или

 дополнительное профессиональное дополнительное профессиональное

 образование образование, на прохождение

 независимой оценки квалификации

 При направлении работодателем

 работника на профессиональное При направлении работодателем

 обучение или дополнительное работника на профессиональное

 профессиональное образование с обучение или дополнительное

 отрывом от работы за ним профессиональное образование, на

 сохраняются место работы прохождение независимой оценки

 (должность) и средняя заработная квалификации на соответствие

 плата по основному месту работы. положениям профессионального

 Работникам, направляемым на стандарта или квалификационным

 профессиональное обучение или требованиям, установленным

 дополнительное профессиональное федеральными законами и иными

 образование с отрывом от работы в нормативными правовыми актами

 другую местность, производится Российской Федерации (далее -

 оплата командировочных расходов в независимая оценка квалификации),

 порядке и размерах, которые с отрывом от работы за ним

 предусмотрены для лиц, сохраняются место работы

 направляемых в служебные (должность) и средняя заработная

 командировки. плата по основному месту работы.

 Работникам, направляемым на

 профессиональное обучение или

 дополнительное профессиональное

 образование, на прохождение

 независимой оценки квалификации с

 отрывом от работы в другую

 местность, производится оплата

 командировочных расходов в

 порядке и размерах, которые

 предусмотрены для лиц,

 направляемых в служебные

 командировки.

 При направлении работодателем

 работника на прохождение

 независимой оценки квалификации

 оплата прохождения такой оценки

 осуществляется за счет средств

 работодателя.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **наименования статьи 196**

 старая редакция новая редакция

 Статья 196. Права и Статья 196. Права и

 обязанности работодателя по обязанности работодателя по

 подготовке и дополнительному подготовке и дополнительному

 профессиональному образованию профессиональному образованию

 работников работников**, по направлению**

 **работников на прохождение**

 **независимой оценки квалификации**

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части первой статьи 196**

 старая редакция новая редакция

 Необходимость подготовки Необходимость подготовки

 работников (профессиональное работников (профессиональное

 образование и профессиональное образование и профессиональное

 обучение) и дополнительного обучение) и дополнительного

 профессионального образования для профессионального образования**, а**

 собственных нужд определяет **также направления работников на**

 работодатель. **прохождение независимой оценки**

 **квалификации** для собственных нужд

 определяет работодатель.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части второй статьи 196**

 старая редакция новая редакция

 Подготовка работников и Подготовка работников и

 дополнительное профессиональное дополнительное профессиональное

 образование работников образование работников**,**

 осуществляются работодателем на **направление работников (с их**

 условиях и в порядке, которые **письменного согласия) на**

 определяются коллективным **прохождение независимой оценки**

 договором, соглашениями, трудовым **квалификации** осуществляются

 договором. работодателем на условиях и в

 порядке, которые определяются

 коллективным договором,

 соглашениями, трудовым договором.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части третьей статьи 196**

 старая редакция новая редакция

 Формы подготовки и Формы подготовки и

 дополнительного профессионального дополнительного профессионального

 образования работников, перечень образования работников, перечень

 необходимых профессий и необходимых профессий и

 специальностей определяются специальностей**, в том числе для**

 работодателем с учетом мнения **направления работников на**

 представительного органа **прохождение независимой оценки**

 работников в порядке, **квалификации,** определяются

 установленном статьей 372 работодателем с учетом мнения

 настоящего Кодекса для принятия представительного органа

 локальных нормативных актов. работников в порядке,

 установленном статьей 372

 настоящего Кодекса для принятия

 локальных нормативных актов.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Дополнение** **статьи 196 частью шестой. См. текст** **новой редакции**

 При направлении работодателем работника на прохождение независимой

 оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии,

 установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

 актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

 соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **наименования статьи 197**

 старая редакция новая редакция

 Статья 197. Право работников Статья 197. Право работников

 на подготовку и дополнительное на подготовку и дополнительное

 профессиональное образование профессиональное образование**, на**

 **прохождение независимой оценки**

 **квалификации**

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────

 **Изменение** **части первой статьи 197**

 старая редакция новая редакция

 Работники имеют право на Работники имеют право на

 подготовку и дополнительное подготовку и дополнительное

 профессиональное образование. профессиональное образование**, а**

 **также на прохождение независимой**

 **оценки квалификации**.

 ─────────────────────────────────────────────────────────────────────────