



НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:



ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАН ОТ ТЕЛЕФОННОГО И ИНТЕРНЕТ-МОШЕННИЧЕСТВА РЕГУЛИРУЕТСЯ СПЕЦИАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ

В рамках борьбы с телефонным мошенничеством устанавливается:

- самозапрет на заключение договоров об оказании услуг связи без личного присутствия;
- запрет на передачу SIM-карт третьим лицам (кроме близких родственников);
- самозапрет на спам-обзвоны и рассылки;
- обязательная маркировка всех исходящих телефонных вызовов от организаций.

Создадут специальную ГИС, в которой будет храниться информация о лицах, совершивших противоправные действия через сети связи общего пользования, в т. ч. об абонентских номерах, используемых в этих целях. Доступ к ней получают Генпрокуратура, Следственный комитет, ЦБ, кредитные организации, операторы связи, а также ФОИВ и организации, перечень которых установит Правительство.

Сотрудникам госорганов, банков, операторов связи, цифровых экосистем запрещено общаться с гражданами и клиентами через иностранные мессенджеры.

В сфере финансового рынка, в частности, ужесточаются требования к идентификации заемщиков при оформлении микрозаймов в электронной форме.

Любой человек сможет назначить свое доверенное лицо, к которому кредитная организация будет обращаться за подтверждением операции по выдаче наличных или оформлению кредита. Кредитные организации, владельцев агрегаторов и операторов обязали предоставлять с использованием СМЭВ сведения, запрашиваемые оперативниками и органами ФСБ. Закон вступает в силу с 1 июня 2025 г., за исключением положений, для которых предусмотрены иные сроки.

Документ: Федеральный закон от 01.04.2025 № 41-ФЗ «О создании государственной информационной системы противодействия правонарушениям, совершаемым с использованием информационных и коммуникационных технологий, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЕ СМОГУТ РАБОТАТЬ ПО ВЫХОДНЫМ ВО ВРЕМЯ КАНИКУЛ

Несовершеннолетних разрешили привлекать к работе в выходные и праздничные дни во время летних каникул по направлению органов службы занятости или в составе студенческих отрядов. Последние должны быть включены

Продолжение на стр. 2-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся господдержкой. При этом обязательным условием является письменное согласие работника, если он достиг 15 лет, а в возрасте 14 лет - также согласие одного из его родителей (попечителя). В случае с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, потребуется письменное согласие работника, а также органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

Закон вступает в силу с 1 сентября 2025 г.

Документ: Федеральный закон от 07.04.2025 № 63-ФЗ «О внесении изменения в статью 268 Трудового кодекса Российской Федерации».

ДЛЯ УХОДА ЗА РАНЕНЫМ УЧАСТНИКОМ СВО МОЖНО ВЗЯТЬ ОТПУСК ЗА СВОЙ СЧЕТ

Поправками в Трудовой кодекс Российской Федерации предоставлено право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, погибших или умерших военнослужащих, добровольцев, сотрудников войск нацгвардии, сотрудников ОВД, ФПС, таможенных органов, учреждений и органов УИС, органов принудительного исполнения. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 35 календарных дней в году могут получить родители, супруги и дети, в том числе совершеннолетние, раненых участников СВО для ухода за ними в соответствии с медицинским заключением. Закон вступает в силу со дня опубликования.

Документ: Федеральный закон от 07.04.2025 № 64-ФЗ «О внесении изменений в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации».

РЕШЕНО УВЕКОВЕЧИТЬ ПАМЯТЬ ЖЕРТВ ГЕНОЦИДА СОВЕТСКОГО НАРОДА

Урегулированы вопросы увековечения памяти жертв геноцида советского народа в период Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. В частности, установлено, что понимается под геноцидом советского народа. Определены основные формы увековечения. Это, например, захоронение и перезахоронение останков жертв геноцида, сооружение памятных знаков, создание музеев, публикация материалов о геноциде, создание произведений искусства и литературы соответствующего содержания. Прописаны конкретные мероприятия по захоронению (перезахоронению), а также по проведению поисковой работы для выявления неизвестных захоронений жертв геноцида и их непогребенных останков, установления имен жертв геноцида

Продолжение на стр. 3-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

советского народа и увековечения их памяти. Закреплены полномочия органов власти и местного самоуправления в данной сфере. Правительство России определит национального оператора по увековечению памяти жертв геноцида советского народа. Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2026 г.

Документ: Федеральный закон от 21.04.2025 № 74-ФЗ «Об увековечении памяти жертв геноцида советского народа в период Великой Отечественной войны 1941 - 1945 годов».

ВЕДОМСТВЕННАЯ ОХРАНА ВПРАВЕ ПРЕСЕКАТЬ АТАКИ БЕСПИЛОТНИКОВ

Работники ведомственной охраны наделены правом применять физическую силу, спецсредства и огнестрельное оружие при пресечении функционирования беспилотных аппаратов в целях защиты охраняемых объектов. Работники ведомственной охраны и транспортной безопасности понесут ответственность, если при применении физической силы, спецсредств или огнестрельного оружия они превысят не только свои полномочия, но и крайнюю необходимость или необходимую оборону. В Воздушном кодексе России уточнены вопросы борьбы с атаками беспилотников.

Документ: Федеральный закон от 21.04.2025 № 99-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

ПРЕЗИДЕНТ ДАЛ ПОРУЧЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В России сформируют производственно-технологические цепочки полного цикла от поиска и разработки месторождений твердых полезных ископаемых (в том числе редких и редкоземельных металлов), их добычи и глубокой переработки до выпуска высокотехнологичной продукции с высокой добавленной стоимостью.

Планируется создать надведомственный механизм реализации технологической политики для координации принятия решений в сфере технологического развития на всех этапах жизненного цикла продукции. Необходимо сократить сроки разработки, тестирования, опытного производства и промышленного внедрения отечественных химических катализаторов. Поручено повысить эффективность сертификации российской продукции и проверок в сфере противодействия незаконному ввозу, производству и обороту продукции. Планируется расширить применение технологий искусственного интеллекта и компьютерного моделирования для сокращения сроков разработки и внедрения новых материалов, а также применение перспективных сплавов.

Продолжение на стр. 4-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

Вузы совместно с научными организациями и промышленными предприятиями создадут площадки для освоения студентами компетенций в сфере перспективных технологий. Российские исследователи получают доступ к вычислительным мощностям национального суперкомпьютерного центра. Будут созданы цифровая база данных свойств высокотехнологичных материалов, роботизированные лаборатории и центр аддитивных технологий.

Документ: Перечень поручений по итогам пленарного заседания и посещения выставки Форума будущих технологий, встречи с учёными (утв. Президентом Российской Федерации 18 апреля 2025 г.).

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ПОВЫШЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА НОЧНУЮ РАБОТУ НЕ ИЗМЕНИТСЯ

Согласно части 2 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В рамках «регуляторной гильотины» Правительство переиздало постановление 2008 года о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время. Как и сейчас, минимальный размер повышения составит 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Постановление будет действовать с 1 сентября 2025 г. до 1 сентября 2031 г.

Документ: Постановление Правительства России от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

МНОГОДЕТНЫЕ СЕМЬИ СМОГУТ БЕСПЛАТНО ПОСЕЩАТЬ МУЗЕИ, ПАРКИ КУЛЬТУРЫ И ВЫСТАВКИ

Многодетные семьи независимо от места их жительства смогут бесплатно посещать федеральные музеи, парки культуры и отдыха, выставки. Многодетным семьям в соответствии с законодательством Российской Федерации гарантируется право на бесплатное посещение.

Правительство России утвердило Правила участия организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти и других федеральных государственных органов, в предоставлении права на бесплатное посещение музеев, парков культуры и отдыха и выставок на территории Российской Федерации многодетным семьям независимо от места их жительства.

Продолжение на стр. 5-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

Организация проверит наличие удостоверения, подтверждающего статус семьи, и оформит бесплатный билет или бесплатный электронный билет на проводимое мероприятие на каждого обратившегося члена семьи. Перечень организаций, предоставляющих право на бесплатное посещение мероприятий, можно найти на Госуслугах.

Документ: Постановление Правительства России от 09.04.2025 № 463 «Об утверждении Правил участия организаций, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти и других федеральных государственных органов, в предоставлении права на бесплатное посещение музеев, парков культуры и отдыха и выставок на территории Российской Федерации многодетным семьям независимо от места их жительства».

ОБНОВЛЕН ПОРЯДОК РАСЧЕТА СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Правительство утвердило новое положение об особенностях исчисления средней зарплаты. Документ будет действовать до 1 сентября 2031 г. В частности, установлен порядок определения среднего месячного заработка для расчета выходного пособия. Для этого нужно средний дневной заработок умножить на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году.

Для работника с суммированным учетом рабочего времени средний месячный заработок для расчета выходного пособия определяется путем умножения среднего часового заработка на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году. Среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году, рассчитывается путем деления количества рабочих часов в году, рассчитанного в соответствии с установленной для соответствующего работника продолжительностью рабочего времени, на 12.

Прежний порядок исчисления средней зарплаты признан утратившим силу.

Постановление вступает в силу с 1 сентября 2025 г.

Документ: Постановление Правительства России от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИИ ОБНОВЛЕНЫ ОСОБЕННОСТИ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

В рамках «регуляторной гильотины» обновлено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки.

Положение определяет порядок установления особенностей направления работников в служебные командировки как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств.

Продолжение на стр. 6-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

Новый документ почти не отличается от того, которым работодатели руководствуются сейчас. Однако, если в локальных актах организации есть отсылка к действующему положению, следует запланировать их изменение.

В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. Местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

Постановление вступает в силу с 1 сентября 2025 г. и действует 6 лет.

Основание: Постановление Правительства России от 16.04.2025 № 501 «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки».

УСТАНОВЛЕНА НОВАЯ СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ В ИНТЕРЕСАХ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Утверждена Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения до 2030 г. Основные механизмы ее реализации - новые нацпроекты «Семья» и «Продолжительная и активная жизнь».

Среди основных задач - укрепление в обществе ценности семьи и уважительного отношения к старшему поколению, повышение финансовой обеспеченности граждан старшего возраста, охрана их здоровья и профилактика заболеваний, внедрение новых методов диагностики и лечения, улучшение лекарственного обеспечения, продление активного здорового долголетия, создание условий для реализации личностного потенциала пожилых граждан и расширения их участия в жизни общества, развитие инфраструктуры для комфортной и безопасной жизни.

С 2026 г. страховые пенсии будут повышать 2 раза в год. С 1 февраля - на индекс потребительских цен за прошедший год. С 1 апреля - с учетом доходов СФР за прошлый год.

Предлагается поддерживать предпринимательские инициативы граждан старшего поколения, развивать для них формы надомной, временной, гибкой и дистанционной занятости, создавать условия для недопущения дискриминации на рынке труда и продолжения трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, развивать наставничество.

Планируется повысить информированность пожилых граждан о наиболее распространенных случаях мошенничества, способах защиты от него и мерах личной безопасности.

Продолжение на стр. 7-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

Минтруду России поручено совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти представить в 6-месячный срок в Правительство России проект плана мероприятий по реализации Стратегии

Документ: Распоряжение Правительства России от 07.04.2025 № 830-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2030 года».

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИИ ОБОЗНАЧИЛО НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИКИ

Разработана новая Энергетическая стратегия России. Она рассчитана на период до 2050 года. Помимо прочего, предусмотрено ускоренное развитие переработки нефти и газа, расширение программы газификации регионов, обеспечение внутреннего рынка достаточным количеством нефтепродуктов по доступным ценам для всех категорий потребителей. Часть мероприятий направлена:

- на ускоренную реализацию инфраструктурных проектов и создание условий, необходимых для перенаправления поставок нефти, газа и продуктов их переработки на новые рынки дружественных стран;
- на наращивание мощностей по перевалке нефти в арктических и дальневосточных портах;
- на активное использование потенциала Северного морского пути;
- на ускоренное соединение систем транспортировки газа «Сила Сибири» и «Сахалин-Хабаровск-Владивосток» с единой системой газоснабжения;
- на рост экспорта угольной продукции, реструктуризацию угольной промышленности.

Прежняя стратегия признана утратившей силу.

Документ: Распоряжение Правительства России от 12.04.2025 № 908-р «Об утверждении Энергетической стратегии Российской Федерации на период до 2050 года».

МИНЗДРАВ РОССИИ ОБНОВИЛ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЗАБОЛЕВАНИЙ

Минздрав вводит в действие с 1 сентября 2025 г. сроком на 6 лет новый перечень профессиональных заболеваний и факторов, которые могут их вызвать. В частности, включены физические и биологические факторы, химические вещества, чье воздействие вызывает злокачественные новообразования. Это, например, УФ-радиация, черная сажа, древесная пыль, отработанные газы двигателя.

Документ: Приказ Минздрава России от 21.03.2025 № 141н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний», зарегистрирован в Минюсте России 18.04.2025 за № 81893.

Продолжение на стр. 8-16.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****ОБНОВЛЕН РЕГЛАМЕНТ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ФИНАНСИРОВАНИИ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫХ МЕР ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА**

Установлен новый административный регламент по принятию решения о финансировании предупредительных мер по сокращению производственного травматизма, профзаболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными или опасными производственными факторами, а также возмещению расходов на оплату предупредительных мер.

Предусмотрено несколько вариантов предоставления услуги в зависимости от признаков заявителя и результата оказания. Признаки заявителя определяются в результате анкетирования. Указаны необходимые документы и максимальные сроки предоставления услуги. Заявление можно подать в территориальный орган Фонда, МФЦ, через Госуслуги или по почте.

Документ: Приказ СФР от 11.03.2025 №278 «Об утверждении Административного регламента Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по предоставлению государственной услуги "Принятие решения о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также возмещение произведенных расходов на оплату предупредительных мер», зарегистрирован в Минюсте России 10.04.2025 за № 81796).

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:****ПРОЕКТ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ВНЕСЕН В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ДУМУ**

Проект федерального закона «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – законопроект) внесен группой депутатов во главе с руководителем фракции КПРФ Зюгановым Г.А.

Как сказано в пояснительной записке, законопроект подготовлен в развитие положений Конституции Российской Федерации о свободе труда, о праве на труд в условиях безопасности, на вознаграждение за труд без дискриминации, а также о праве на защиту от безработицы.

Рынок труда находится на стадии изменений и глубоких преобразований, вызванных такими факторами, как технологический прогресс, демографические сдвиги, изменение климата. Эти изменения связаны как с проблемами, так и с новыми возможностями, а успех преобразований зависит от того, насколько гибко

Продолжение на стр. 9-16.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

будут изменяться структуры экономики и рынок труда. Сохраняется проблема бедности значительной части населения, имеет место неравенство в возможностях овладения перспективными профессиями. В 2023 году зафиксирован рекорд по продолжительности рабочего дня. Более 70% россиян работают по выходным и в отпуске. 97% регулярно задерживаются на работе, 31% имеют подработку помимо основной работы. При этом дефицит на рынке труда по итогам 2023 года составляет 5 млн. человек и стал одним из сдерживающих факторов развития экономики. 85% многодетных семей имеют доходы ниже прожиточного минимума. Законопроект нацелен на повышение производительности труда и эффективности производства на основе научного планирования и управления, на стимулирование творческой активности работников, на расширение прав трудовых коллективов и профсоюзов, на улучшение демографической ситуации в стране. Достижению указанных целей призвано способствовать совершенствование трудовых отношений, что является основным предметом законопроекта.

Основными положениями законопроекта, в том числе, являются:

1. Новое определение социального партнёрства в сфере труда как согласованного взаимодействия между работниками, их представителями, работодателями, их объединениями, а также государством в целях регулирования трудовых и социально-экономических отношений на основе диалога и взаимного уважения.
2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, если в договоре не предусмотрено иное, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном подразделении организации, - на всех работников структурного соответствующего подразделения, если в договоре не предусмотрено иное.
3. Законопроектом предполагается, что в случае несогласия с прекращением трудового договора работник вправе получить письменное заключение профсоюзной организации, в которой он состоит. Увольнение работника возможно после получения соответствующего заключения. Эта норма позволяет дополнительно защитить интересы работников.
4. Ключевые новеллы законопроекта направлены на улучшение демографической ситуации в стране путём улучшения условий труда работников, что оказывает непосредственное воздействие на важнейший фактор существования страны - рождаемость.

Вводится норма о том, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 30 часов в неделю.

Продолжение на стр. 10-16.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

5. Законопроектом предусмотрено, что законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами. Работодатели обязаны сотрудничать с профсоюзами, а профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзов имеют право беспрепятственно получать доступ к информации о трудовых правах и условиях труда работников.

6. В целях защиты интересов работников при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров любые профсоюзные организации, действующие на территории Российской Федерации, имеют право представлять интересы работников в соответствии с уставами общероссийских профсоюзов.

Профсоюзы, действующие на местах, могут также представлять интересы работников в коллективных переговорах и коллективных трудовых спорах, **если они соответствуют установленным требованиям.**

Работодатели обязаны признавать профсоюзные организации как законных представителей интересов работников при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров.

Действия, направленные на ограничение или подавление законной деятельности профсоюзов, а также ущемление их прав и интересов, запрещаются и влекут за собой установленную законом ответственность.

7. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и комиссий по трудовым спорам, приобретают повышенные гарантии и права. Установлен порядок увольнения таких работников. Так, они не могут быть уволены без предварительного письменного согласия соответствующего профсоюза или комиссии. Причиной увольнения должны быть лишь объективные обстоятельства, которые не связаны с выполнением работником своих обязанностей в профсоюзных органах или комиссиях по трудовым спорам.

В случае признания увольнения работника, избранного в профсоюзные органы или комиссии по трудовым спорам, незаконным работодатель обязан восстановить работника на прежней должности с выплатой компенсации за упущенное время и моральный вред, а также обеспечить его работу в условиях, не нарушающих его права и интересы.

8. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем только с согласия представительного органа работников.

9. Возвращено понятие минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Продолжение на стр. 11-16.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

МРОТ – это минимальный размер вознаграждения, который работодатель обязан заплатить работнику за выполненную работу в течение указанного периода времени и который не может быть сокращён по коллективному или индивидуальному трудовому договору. В состав МРОТ не входят компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

МРОТ на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год **равного 35 000 рублей**, с учётом ежегодной индексации, исходя из текущей экономической ситуации, инфляции и других социально-экономических факторов и пересматривается минимум раз в год.

10. Профсоюзные организации совместно с работодателем разрабатывают единую систему оплаты труда, положения которой должны быть закреплены в трудовом договоре и не могут быть ухудшены по сравнению с нормами трудового права, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами.

11. В целях обеспечения социальной справедливости и уровня жизни работников, а также с учётом инфляционных процессов устанавливается обязательное повышение **минимальной окладной части заработной платы, которая должна составлять не менее 85% от МРОТ.**

12. При установлении заработной платы при применении к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей устанавливается, что это не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности.

13. В соответствии с законопроектом право на пенсию по старости имеют рабочие и служащие: мужчины - по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет, женщины - по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет.

Продолжение на стр. 12-16.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

14. Ряд новелл относится к регулированию труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районы Крайнего Севера).

В трудовой стаж включается время работы в районах Крайнего Севера по трудовому договору без учёта вида собственности и организационно-правовой формы работодателя.

Включение в стаж периодов работы в районах Крайнего Севера при нестандартных формах занятости происходит при условии уплаты страховых взносов.

15. Для эффективного разрешения трудовых споров и соблюдения принципа социального партнёрства в трудовых отношениях предусматривается создание специализированных трудовых судов.

Специализированный трудовой суд состоит из следующих членов:

- профессиональный судья, ответственный за независимое и беспристрастное разрешение трудовых споров;
- два заседателя, один из которых представляет интересы объединений работодателей, а другой - интересы объединений работников.

Специализированные трудовые суды рассматривают трудовые споры между работниками и работодателями, а принимаемые ими решения обязательны для исполнения сторонами и могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

Отзывы, предложения и замечания к законопроекту должны быть представлены к 23.04.2025.

Основание: Проект федерального закона № 858157-8 «Трудовой кодекс Российской Федерации» // <https://sozd.duma.gov.ru/bill/858157-8>.

ПОПРАВКИ К ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О СНИЖЕНИИ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ ПРИ ДИСЦИПЛИНАРНОМ ВЗЫСКАНИИ ПРОШЛИ ПЕРВОЕ ЧТЕНИЕ

Проект федерального закона «О внесении изменения в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» подготовлен в целях реализации права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи.

Изменения разработали во исполнения Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П. Он указал, что из-за наказания нельзя, в частности, произвольно снижать зарплату.

Проектом федерального закона предлагается дополнить статью 135 Кодекса новой частью третьей,

Продолжение на стр. 13-16.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

предусматривающей, что при установлении систем премирования в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **определяются виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты работникам**, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других условий.

Законопроект не затрагивает права работодателя по применению дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям), а также порядок их применения.

Таким образом, проектируемая норма касается только снижения выплат работнику при дисциплинарном взыскании.

Применение предлагаемой законопроектом нормы позволяет работодателю учитывать при стимулировании работника достигнутые им показатели и результаты, а также учитывать при премировании наличие дисциплинарного взыскания.

При этом авторы законопроекта полагают, что работник будет защищен от произвольного снижения ему выплат, которые он заработал, в том числе участвуя в выполнении конкретных работ (оказании услуг).

Законопроект рассмотрен Государственной Думой в первом чтении 18.02.2025.

Основание: Проект Федерального закона № 513234-8 «О внесении изменений в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/513234-8>.

ВЫПЛАТЫ ПРИ ЛИКВИДАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ СОКРАЩЕНИИ ШТАТА: ПОПРАВКИ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС ВНЕСЕНЫ В ГОСДУМУ

Планируют уточнить, что выходное пособие при ликвидации организации или сокращении положено также работникам, которые после увольнения с основного места продолжили трудиться по совместительству.

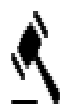
Аналогично хотят скорректировать гарантии для тех, кто выполняет обязанности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Проект федерального закона подготовлен в целях реализации постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 22 ноября 2024 г. № 54-П, который указал, что при увольнении по этим основаниям выплаты за период трудоустройства нужно производить в том числе совместителям.

Законопроект внесен в Государственную Думу 24.04.2025.

Основание: Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/902847-8>.

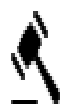
Продолжение на стр. 14-16.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:****ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ НЕ МОЖЕТ СЛУЖИТЬ ОСНОВАНИЕМ
ДЛЯ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКА НА ВЕСЬ СРОК ДЕЙСТВИЯ ДИСЦИ-
ПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

Статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлен перечень дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к работнику: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. В соответствии с частью четвертой ст. 192 ТК РФ не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в части первой ст. 192 ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Таким образом, депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным. Вместе с тем стимулирующая выплата в силу части первой ст. 129 ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть первая и вторая ст. 135 ТК РФ). Установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника (определение Верховного Суда РФ от 07.04.2005 № КАС05-126). Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника (определение Верховного Суда РФ от 09.04.2015 № АПЛ15-100). В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности (определения Седьмого КСОЮ от 30.03.2023 № 8Г-2608/2023, Восьмого КСОЮ от 16.03.2023 № 8Г-2526/2023, Шестого КСОЮ от 16.12.2021 № 8Г-23570/2021).

Основанием для невыплаты всей или части премии может являться не только применение к работнику дисциплинарного взыскания,

Продолжение на стр. 15-16.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**

но и сам факт нарушения им трудовой дисциплины, если это предусмотрено системой премирования (определения Восьмого КСОЮ от 20.01.2022 № 8Г-25693/2021, Верховного Суда Республики Татарстан от 04.03.2021 № 33-3872/2021 Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 № 33-3885/2012). В этом случае работодатель вправе лишить работника премии за упущения в работе, не прибегая к привлечению его за это к дисциплинарной ответственности (определения Девятого КСОЮ от 17.09.2020 № 8Г-6052/2020, Приморского краевого суда от 28.03.2023 № 33-2515/2023, Тюменского областного суда от 16.09.2019 № 33-4992/2019, Нижегородского областного суда от 16.04.2013 № 33-3151/2013, Челябинского областного суда от 21.11.2013 № 11-12243/2013). Конституционный Суд Российской Федерации (далее – КС РФ) постановлением от 15.06.2023 № 32-П подтвердил возможность установления на локальном уровне таких условий премирования, которые наряду с результатами труда работников за определенный период учитывают и факт соблюдения ими трудовой дисциплины. Однако при этом КС РФ сформулировал ряд правил, направленных на исключение возможности несправедливого регулирования этого вопроса.

1. Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания.
2. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.
3. Применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей). По тексту постановления отмечается, что такие выплаты не являются по своей природе премиями, не предназначены для выполнения определенной стимулирующей функции.

Таким образом, в случае, если документы, устанавливающие систему стимулирования (премирования), предусматривают наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для лишения стимулирующей выплаты, невыплата либо снижение премии работнику,

Продолжение на стр. 16-16.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**

совершившему дисциплинарный проступок, правомерны. При этом дисциплинарное взыскание, и не может служить основанием для депремирования этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания. Если указанная стимулирующая выплата составляет более 20% общего месячного заработка сотрудника, то работодатель не вправе полностью не выплачивать стимулирующую выплату. Заработок за соответствующий месяц в этом случае может быть выплачен уменьшенным не более чем на 20%.

Документ: Может ли работодатель при наличии выговора лишить работника стимулирующих выплат? / https://www.garant.ru/consult/work_law/1800118/.

ДОПЛАТА ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА: МИНТРУД УКАЗАЛ НА НЮАНС РАСЧЕТА

Ведомство рассмотрело ситуацию, когда работодатель установил сотрудникам класс вредности и надбавку за вредные условия труда. Такая работа занимала не более половины смены. Организация не могла определить, как рассчитывать доплату. Она не понимала, нужно ли учитывать надбавку ко всей смене или только к фактически отработанному времени во вредной среде. Минтруд отметил, что в этом случае надбавку за вредную работу надо применять при расчете ежемесячной зарплаты с учетом установления на рабочем месте итогового вредного класса условий труда, который определяется исходя из нормальной продолжительности рабочей смены, равной 8 часам. Однако, конкретного ответа не дал.

Документ: Письмо Минтруда России от 01.04.2025 № 15-1/ООГ-753 «О выплате надбавки за работу во вредных условиях труда, если фактически работа в таких условиях занимает не более половины рабочего времени всей смены» / © Консультант-Плюс.



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА ОФИЦИАЛЬНЫЙ ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
НА САЙТЕ «ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

Составитель обзора:
А. Шустров