

Внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, которыми в том числе ограничен размер депремирования!

Федеральным законом от 7 июня 2025 г. № 144-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации.

При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами должны определяться виды премий и 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 показателей. При этом в локальном нормативном акте работодатель с учетом мнения профсоюза вправе предусмотреть условие о том, что размер премии работнику в связи с дисциплинарным взысканием снижается в отношении только тех входящих в состав зарплаты премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено взыскание, а размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной зарплаты более чем на 20%.

Полномочия Правительства устанавливать особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта и других работников с особым характером работы, перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, перечень работ, запрещенных для работников до 18 лет, особенности регулирования работы по совместительству переданы федеральным органам исполнительной власти.

В ТК закреплено, что порядок оплаты учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения педагогами дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, определяются Минобрнауки и Минпросвещения с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Уточнено, что работникам, направляемым на работу в представительства РФ за границей, дополнительные отпуска оплачиваются.

Закон вступает в силу с 1 сентября 2025 г.