**Новое в законодательстве (июнь 2025):**

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 07.06.2025г. №144-ФЗ).**

После внесенных изменений статьи Трудового кодекса Российской Федерации будут действовать в следующей редакции **(внесенные изменения выделены жирным шрифтом):**

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются [правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502701&dst=797) внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

**Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта и других работников, имеющих особый характер работы, утверждаются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Статья 135. Установление заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном** [**статьей 372**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502701&dst=1292) **настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.**

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает [единые рекомендации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=495816&dst=100006) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности ([пункт 2 части первой статьи 243](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=502701&dst=101557) настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

**Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы указанных договоров утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные [нормы](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=23823&dst=100010).

[**Перечень**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=115476&dst=100008) **работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

[**Особенности**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=43729) **регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) наряду с особенностями, установленными настоящим Кодексом и другими федеральными законами, могут утверждаться федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

(в ред. Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388536&dst=101389) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Часть вторая утратила силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=479093&dst=101433) от 02.07.2013 N 185-ФЗ.

**В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения и оплаты учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения педагогическими работниками наряду с работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Статья 339. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом.

Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных **оплачиваемых** отпусков и условия их предоставления работникам, работающим в представительствах Российской Федерации за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504594&dst=100005), определяемом Правительством Российской Федерации.

**Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, работающим в конкретных странах, предусмотренных** [**перечнем**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=504594&dst=100023)**, определяемым в соответствии с частью второй настоящей статьи, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области разведывательной деятельности, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию в области обороны.**

Федеральный закон вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

**Исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям для учёта в работе направлены Методические рекомендации по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время** (Письмо Минтруда России от 22.05.2025 N 14-6/10/В-8758).

Методические рекомендации по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время (далее **–** Методические рекомендации) разработаны по результатам анализа и экспертной оценки международных и российских нормативных правовых, организационных и методических документов, а также российского и зарубежного опыта в сфере трудовой и профессиональной деятельности несовершеннолетних.

Они содержат перечень работ, рекомендуемых для несовершеннолетних с учетом ограничений, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, предусмотренный Приложением №1 к Методическим рекомендациям, и перечень примерных должностных инструкций по отдельным работам, предусмотренный Приложением №2 к Методическим рекомендациям.

Перечень рекомендуемых несовершеннолетним профессий и должностей с учетом ограничений, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, носит рекомендательный характер, не ограничивая при этом рациональное трудоустройство несовершеннолетних в других профессиях и должностях.

Организация трудовой деятельности несовершеннолетних инвалидов осуществляется с учетом Методических [рекомендаций](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=487979&dst=100009) по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности (Приказ Минтруда России от 1 октября 2024г. №518 «Об утверждении методических рекомендаций по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности»).

Методические рекомендации могут быть основой:

1. для формирования исполнительными органами субъектов Российской Федерации региональных перечней работ, рекомендуемых для организации трудовой деятельности желающих трудоустроиться несовершеннолетних, в соответствии с потребностями и с учетом потребностей и социально-экономического развития субъектов Российской Федерации;
2. подбора видов трудовой и профессиональной деятельности несовершеннолетним, желающим трудоустроиться, специалистами государственных учреждений службы занятости, учреждений образования, а также некоммерческих организаций, осуществляющих профессиональную ориентацию и содействие трудоустройству несовершеннолетних;
3. рационального трудоустройства несовершеннолетних, желающих осуществлять трудовую деятельность в свободное от учебы время, формирования верного правопонимания и правоприменения норм и правил всеми заинтересованными сторонами, участвующими в данных процессах;
4. координации работы специалистов государственных учреждений службы занятости, органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по созданию условий для эффективного трудоустройства несовершеннолетних и обеспечения соблюдения прав и законных интересов несовершеннолетних;
5. формирования мер поддержки для работодателей, принимающих на работу несовершеннолетних при условии полного соблюдения норм действующего законодательства в сфере защиты прав несовершеннолетних.

Методические рекомендации носят рекомендательный характер, а их учет при определении исполнительными органами субъектов Российской Федерации перечня работ, рекомендуемых для несовершеннолетних, желающих трудоустроиться, позволит реализовать трудовую занятость данной категории граждан, что в целом способствует обеспечению их прав и государственных гарантий.