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

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 31.07.2025г. №306-ФЗ).**

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

Статья 178. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100588) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100589) настоящего Кодекса) увольняемому работнику [выплачивается](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=440271&dst=105472) выходное пособие в размере [среднего месячного заработка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=670).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

**При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (**[**пункт 1 части первой статьи 81**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (**[**пункт 2 части первой статьи 81**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) **настоящего Кодекса) работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные** [**частями первой**](#Par3) **-** [**третьей**](#Par11) **настоящей статьи, в порядке, установленном настоящей статьей.**

В случае, предусмотренном [частью второй](#Par7) настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном [частью третьей](#Par11) настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#Par7) и [третья](#Par11) настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#Par7) и [третья](#Par11) настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации ([**часть шестая**](#Par17) настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским [законодательством](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=508490&dst=1305).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы ([пункт 8 части первой статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=484) настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ([пункт 1 части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100619) настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ([пункт 2 части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100620) настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в [другую местность](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) вместе с работодателем ([пункт 9 части первой статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=485) настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([пункт 5 части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=516) настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([пункт 7 части первой статьи 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=483) настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной [**частью шестой**](#Par17) настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#Par56).

Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в [районах](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400590&dst=100028) Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере [среднего месячного заработка](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=670).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации ([пункт 1 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации ([пункт 2 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) настоящего Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

**При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (**[**пункт 1 части первой статьи 81**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=496) **настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (**[**пункт 2 части первой статьи 81**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=497) **настоящего Кодекса) работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные** [**частями первой**](#Par37) **-** [**третьей**](#Par43) **настоящей статьи, в порядке, установленном настоящей статьей.**

В случае, предусмотренном [частью второй](#Par40) настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном [частью третьей](#Par43) настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#Par40) и [третья](#Par43) настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства ([части вторая](#Par40) и [третья](#Par43) настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации ([**часть шестая**](#Par47) настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским [законодательством](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=508490&dst=1305).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных [частями первой](#Par37) - [третьей](#Par43) и [**шестой**](#Par47) настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Статья 327.7. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со случаями, предусмотренными [**частью восьмой** статьи 178](#Par21) настоящего Кодекса, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

Статья 349.3. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников

Действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в [части первой](#Par62) настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных [статьей 181](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=783) или [279](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=1089) настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со [статьей 78](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100572) настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в [части первой](#Par62) настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в [части первой](#Par62) настоящей статьи, по любым установленным настоящим [Кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100556), другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй](#Par66) настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [**частью девятой** статьи 178](#Par31) настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [части четвертой](#Par68) настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется [средний заработок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=670);

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247&dst=100860) настоящего Кодекса);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены [статьями 178](#Par0) и [318](#Par33) настоящего Кодекса.

Федеральный закон вступил в силу 11 августа 2025 года.

**Внесены изменения в статью 22 Федерального закона «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»** (Федеральный закон от 31.07.2025г. №335-ФЗ).

После внесенных изменений статья 22 Федерального закона от 20.06.1996г. №81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» будет действовать в следующей редакции:

«Статья 22. Компенсации (доплаты) работникам организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), шахтного строительства и членам их семей

1. Занятым на подземных работах в шахте работникам организаций по добыче угля (горючих сланцев), шахтного строительства в целях возмещения затрат времени на передвижение в шахте от ствола к месту работы и обратно за счет средств таких организаций устанавливается компенсация (доплата) за нормативное время на такое передвижение из расчета применяемой на шахте тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда.

Порядок выплаты указанной в абзаце первом настоящего пункта компенсации (доплаты) и порядок определения и учета нормативного времени на передвижение в шахте от ствола к месту работы и обратно определяются в организациях по добыче угля (горючих сланцев), шахтного строительства соглашениями, коллективными договорами.

2. В случае гибели работника организации по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), занятого на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, или в случае смерти инвалида, связанной с полученным им увечьем на производстве, каждому члену семьи пострадавшего, находившемуся на его иждивении, помимо компенсаций, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=511247) Российской Федерации и другими федеральными законами, выплачивается единовременное пособие за счет средств этих организаций в порядке и на условиях, которые определяются соглашениями, коллективными договорами.»

Федеральный закон вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

**Утверждены предельные** [**нормы**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=509162&dst=100011) **переноски и передвижения тяжестей работниками в возрасте до восемнадцати лет** (Приказ Минтруда России от 10.06.2025г. №369н).

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ**

**ПЕРЕНОСКИ И ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ТЯЖЕСТЕЙ РАБОТНИКАМИ В ВОЗРАСТЕ**

**ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характер работы, показатели тяжести труда | Предельно допустимая масса груза, включая массу тары и упаковки (кг) | | | | | | | |
| Юноши | | | | Девушки | | | |
| 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет | 14 лет | 15 лет | 16 лет | 17 лет |
| Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| постоянно  (более 2 раз в час) | 6 | 7 | 11 | 13 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| при чередовании с другой работой  (до 2 раз в час) | 12 | 15 | 20 | 24 | 4 | 5 | 7 | 8 |
| Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| подъем с рабочей поверхности | 400 | 500 | 1000 | 1500 | 180 | 200 | 400 | 500 |
| подъем с пола | 200 | 250 | 500 | 700 | 90 | 100 | 200 | 250 |
| Перемещение грузов на тележках или в контейнерах | 12 | 15 | 20 | 24 | 4 | 5 | 7 | 8 |

Приказ вступает в силу с 1 марта 2026 г. и действует до 1 марта 2032 г.

**Вступило в силу Распоряжение о взаимодействии исполнительных органов Кемеровской области – Кузбасса, органов местного самоуправления с профессиональными союзами и их объединениями, работодателями и их объединениями в целях развития социального партнерства в Кемеровской области – Кузбассе** (Распоряжение Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 22.07.2025г. №416-р).

**ПРАВИТЕЛЬСТВО КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**от 22 июля 2025 г. N 416-р**

**О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

**КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА, ОРГАНОВ МЕСТНОГО**

**САМОУПРАВЛЕНИЯ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ И ИХ**

**ОБЪЕДИНЕНИЯМИ, РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ИХ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В ЦЕЛЯХ**

**РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССЕ**

В целях повышения эффективности взаимодействия исполнительных органов Кемеровской области - Кузбасса, органов местного самоуправления муниципальных образований Кемеровской области - Кузбасса с профессиональными союзами и их объединениями, работодателями и их объединениями по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, для обеспечения эффективного развития экономики Кемеровской области - Кузбасса, обеспечения прав граждан на достойный труд и создания условий по обеспечению социальной стабильности в трудовых коллективах:

1. Исполнительным органам Кемеровской области - Кузбасса в пределах своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством:

1.1. Осуществлять взаимодействие с профессиональными союзами и их объединениями, работодателями и их объединениями на основе социального партнерства путем проведения взаимных консультаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.2. Обеспечивать участие представителей профессиональных союзов и их объединений, работодателей и их объединений в работе межведомственных и ведомственных комиссий, рабочих групп при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

1.3. Оказывать содействие в деятельности профессиональных союзов и их объединений, работодателей и их объединений по вопросам реализации государственной политики в сфере обеспечения безопасных условий и охраны труда, оплаты труда, а также иных вопросов, затрагивающих обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах.

1.4. Содействовать проведению социального мониторинга в муниципальных образованиях Кемеровской области - Кузбасса в целях своевременного выявления рисков ухудшения социальной обстановки, выработки эффективных мер для решения возникающих проблем и сохранения социальной стабильности в Кемеровской области - Кузбассе.

1.5. Развивать практику заключения соглашений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, способствовать включению в них обязательств сторон по повышению уровня заработной платы, обеспечению занятости и развития кадрового потенциала, социальной защиты работников, созданию безопасных условий труда, развитию социального партнерства.

1.6. Содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в организациях.

1.7. Осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии с [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW284&n=152234) Кемеровской области от 12.05.2015 N 38-ОЗ "О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

2. Министерству труда и социальной защиты Кузбасса осуществлять организационную и координационную деятельность по разработке и заключению кузбасских региональных соглашений на соответствующий период.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Кемеровской области - Кузбасса в пределах своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством осуществлять мероприятия, указанные в пункте 1 настоящего распоряжения.

4. Членам Правительства Кемеровской области - Кузбасса, руководителям исполнительных органов Кемеровской области - Кузбасса, не входящим в состав Правительства Кемеровской области - Кузбасса, при формировании планов деятельности предусматривать рабочие встречи с руководителями объединений профсоюзов и объединений работодателей.

5. Рекомендовать профессиональным союзам и их объединениям, работодателям и их объединениям продолжить практику заключения в организациях коллективных договоров, разработки и реализации мероприятий по повышению уровня заработной платы, обеспечению занятости и развития кадрового потенциала, социальной защиты работников, созданию безопасных условий труда, развитию социального партнерства, а также заключения соглашений о социально-экономическом сотрудничестве на областном и муниципальных уровнях.

6. Признать утратившим силу [распоряжение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW284&n=93759) Коллегии Администрации Кемеровской области от 14.12.2018 N 646-р "О взаимодействии исполнительных органов государственной власти Кемеровской области, органов местного самоуправления с профессиональными союзами и их объединениями, работодателями и их объединениями в целях развития социального партнерства в Кемеровской области".

7. Настоящее распоряжение подлежит опубликованию в сетевом издании "Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области - Кузбасса".

8. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя председателя Правительства Кемеровской области - Кузбасса (по вопросам социального развития) Воронину Е.А.

9. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня подписания.

Распоряжение вступило в силу 22 июля 2025 года.