

Профсоюзные вести



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
ОКТЯБРЬСКАЯ
РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Октябрьский районный комитет
информирует

№ 24/2025

Издаётся с 2016 года
Выходит еженедельно по пятницам



Утвердили поправки к Трудовому кодексу

Изменения действуют с 1 сентября 2025 года

ИЗМЕНЕНИЯ В ТК РФ
НОВЫЕ УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ
И ДЕПРЕМИРОВАНИЯ

/с 01.09.2025/

Статью 135 ТК дополнили новой частью: работодатель вправе устанавливать систему премирования своих работников, в которой определяет виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты, в том числе с учётом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

При желании можно установить, что имеете право снизить размер премии в связи с применением

к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка. Однако это можно сделать в отношении только тех премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Если решили ввести такой пункт, предварительно учтите мнение профкома в порядке, установленном статьёй 372 ТК.

Скорректировали законодательную процедуру принятия особенностей труда для разных категорий работников. Теперь министерства должны всегда учитывать мнение Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений, если принимают акты, которые регулируют:

особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы – дополнительно акт надо ещё согласовать с Минтрудом и Минздравом;

перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы таких договоров;

перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжести;

особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников – педагогических, медицинских и фарма-

цевтических работников, работников культуры (дополнительно акт надо ещё согласовать с Минтрудом);

продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения и оплаты учебной нагрузки, основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения педагогами наряду с работой, определённой трудовым договором, с их письменного согласия дополнительной работы, в том числе условия её оплаты.

Документ: https://vk.com/wall-210634821_42415

Нормативность системы премирования

С 01.09.2025 установили обязательность конкретизировать все условия выплаты премии

В локальном нормативном акте организации (коллективном договоре, соглашении, положении «О премировании») должно быть чётко прописано для всех категорий/должностей работников:

1) виды премий (разовые, ежемесячные, ежеквартальные, годовые, наградные);

2) размеры премий (в фиксированной сумме или в % от оклада);

3) сроки выплаты премий (когда именно будет выплачена; напри-

мер, годовая – ежегодно в декабре не позднее 25-го);

4) основания выплаты премий (за какие «заслуги» конкретно выплачивается);

5) условия выплаты премий (например, премия начисляется с учётом фактически отработанного времени) с учётом: качества, эффективности работы; продолжительности работы (стажа; наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей)

+ работодатель вправе предусмотреть:

б) условия СНИЖЕНИЯ (а не лишения) размера премии в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка (за какие «проступки» конкретно снижается).

С 01.09.2025 ограничились возможность необоснованно лишать или максимально занижать размер премии.

Условия депремирования (снижения размера премии).

1) Снижение размера премии 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.

Теперь удержание/лишение премии в течение длительного времени (например, на весь срок действия дисциплинарного взыскания) НЕ ДОПУСКАЕТСЯ.

2) Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

Необходимо до 01.09.2025.

1. Разработать, согласовать с первичными профсоюзными организациями и утвердить новое Положение «О премировании».

2. Внести изменения в Коллективный договор.

3. Довести локальный нормативный акт до сведения всех работников, чтобы все понимали, за что/как и когда можно получить премию или при каких условиях она будет снижена.

Источник: https://vk.com/wall-116169817_5075