

Заместитель руководителя Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Краснодарском крае и Республике Адыгея — Е. А. Подгорбунских рассказала об изменениях в трудовом законодательстве, а именно: уточняется порядок премирования работников, регулируется работа несовершеннолетних в выходные и нерабочие праздничные дни, появляются нюансы в расчете среднего заработка.

С 1 сентября 2025 года вступили в силу изменения в ст. 135 ТК РФ, которые серьезно изменили подход к выплате премий работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

- Работодатель не вправе лишать премии на весь год, если сотрудник допустил нарушение в определенном месяце.
- Допустимо не выплачивать премию лишь за конкретный месяц, в котором работник нарушил трудовую дисциплину.
- Общая зарплата (оклад + премия) не должна быть уменьшена более чем на 20% даже при дисциплинарном взыскании.

С 1 сентября 2025 года разрешено привлекать несовершеннолетних (14–18 лет) к работе в праздничные и выходные дни — исключительно в период летних каникул и при направлении службы занятости или в составе студенческих отрядов.

Необходимые согласия:

- Если несовершеннолетнему уже есть 15 лет — потребуется его письменное согласие.
- Если подросток моложе 15 лет — письменное согласие также должно быть от одного из родителей или опекуна.
- Для сирот или детей под опекой — необходимо письменное согласие от органа опеки или иного законного представителя.

Теперь совместители также получают гарантии при увольнении по сокращению или ликвидации, как основные сотрудники. Вместо выплат среднего заработка за период трудоустройства работнику может быть выплачена единовременная компенсация в размере двукратного среднего заработка

*Комментирует заместитель руководителя
Гострудинспекции в Краснодарском крае и
Республике Адыгея — Подгорбунских Елена
Александровна*

Отстранение от работы

В соответствии со статьёй 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить работника от работы в следующих случаях:

- при появлении в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медосмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении медицинских противопоказаний для выполнения работы;
- когда этого требуют органы и должностные лица, уполномоченные законодательством.

Отстранение от работы производится на весь период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения либо на период производства по уголовному делу до его прекращения или до вступления в силу приговора суда.

Во время отстранения от работы зарплата работнику не начисляется и не выплачивается, кроме случаев, указанных в законодательстве:

-в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Период отстранения от работы не включается в стаж, необходимый для предоставления отпуска.

Отстранение от работы в ситуациях, предусмотренных ТК РФ и другими нормативными актами, — обязанность, а не право работодателя.

3. Возложение расходов на выплаты пособий на Социальный фонд России (СФР)

Финансирование выплат по временной нетрудоспособности теперь берёт на себя государство через структуры Социального фонда России. Раньше обязанность компенсировать расходы возлагалась на работодателей, что создавало определённую нагрузку на предприятия и организации. Перенос ответственности на государственные органы способствует снижению рисков финансовых потерь для бизнеса и гарантирует социальную защищённость самих работников.

Практическое значение изменений

Для предприятий и организаций новые правила означают повышение требований к внимательному контролю над ситуацией, связанной с состоянием здоровья бывших военных, временно отсутствующих на рабочих местах. Работодателям рекомендуется регулярно проверять наличие сведений о выдаче листов нетрудоспособности сотрудникам, находящимся на восстановительном периоде после службы.

Рекомендуется соблюдать осторожность при принятии решений об увольнении, учитывая возможное продление сроков восстановления по причине временной нетрудоспособности работника.

Врио руководителя инспекции Марина Андреева отметила, что эти меры направлены на улучшение социальной защиты военнослужащих и упрощение процедуры их интеграции обратно в рабочий процесс после прохождения службы, одновременно минимизируя риски возникновения конфликтных ситуаций с работодателями.

Подробнее: Федеральный закон от 29.09.2025 № 364-ФЗ "О внесении изменений в статьи 81 и 351-7 Трудового кодекса Российской Федерации"

1. Увеличение срока восстановления на рабочем месте

Ранее закон предусматривал, что работник должен вернуться на работу в течение трёх месяцев после завершения прохождения военной службы. Теперь же этот срок продлевается на время нахождения сотрудника временно нетрудоспособным, если у него открыт листок нетрудоспособности. Это означает, что сотрудник имеет право восстановить своё трудовое положение даже спустя более длительный промежуток времени, пока длится состояние временной нетрудоспособности.

Таким образом, новый механизм позволяет защитить права тех сотрудников, которым требуется дополнительное время для реабилитации после военной службы либо иных обстоятельств, вызвавших необходимость оформления больничного листа.

2. Порядок исчисления периода приостановки трудового договора

Новый подход предусматривает включение времени пребывания на период временной нетрудоспособности работника непосредственно в период приостановки трудового договора. Ранее временная нетрудоспособность рассматривалась отдельно и не влияла на общий срок возобновления трудовой деятельности. Сейчас временные рамки регламентируются следующим образом:

- Основной трёхмесячный срок действует для здоровых работников, вернувшихся после увольнения.
- Если сотрудник находится временно нетрудоспособным, этот срок автоматически увеличивается ровно на столько, сколько длился период болезни.

Такой подход значительно улучшает условия трудоустройства для военнослужащих, возвращающихся после срочной службы или мобилизации.