



**Коми республиканская организация Профессионального
союза работников народного образования и науки РФ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 5/25**

Премирование сотрудников

Вступили в силу изменения в *статью 135 ТК РФ*, принятые во исполнение *постановления КС РФ от 15.06.2023 № 32-П* (далее - Постановление № 32-П). Изменения внесены *Федеральным законом от 07.06.2025 № 144-ФЗ* и касаются порядка начисления премий работникам. Статья 135 ТК РФ дополнена новой частью третьей ст. 135 ТК РФ.

Чтобы детально разобраться в том, что же изменилось с 1 сентября этого года, сравним положения Постановления № 32-П и новой нормы ТК РФ.

Пункты 1 и 2 резолютивной части Постановления № 32-П, вступившего в силу с 19.06.2023	Новая часть третья ст. 135 ТК, вступившая в силу с 01.09.2025
1. Признать часть вторую статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75.1, в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым - во взаимосвязи с соответствующими положениями коллективного договора и (или) локальных нормативных актов - позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание. 2. Федеральному законодателю надлежит - руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, - внести в кратчайшие сроки необходимые изменения в действующее правовое регулирование. Впредь до внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех	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 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.

дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в медицинской сфере, включая оказание платных медицинских услуг, услуг по обязательному и добровольному медицинскому страхованию, участие в реализации плана мероприятий, направленных на повышение эффективности здравоохранения, в оказании высокотехнологичной медицинской помощи) и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

В то же время **факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате** лишь тех входящих в состав заработной платы **премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.**

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника **снижение размера** указанных премиальных выплат во всяком случае **не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.**

Сравнительный анализ данных положений позволяет сделать вывод о том, что федеральный законодатель не полностью исполнил требования Конституционного Суда. Распространенные в интернете комментарии о том, что в соответствии с новой редакцией части третьей ст. 135 ТК РФ, вступившей в силу с 1 сентября, работодатель не сможет произвольно снижать размер премиальной выплаты ниже определённых норм, корректными не являются. К сожалению, законодатель такой запрет не установил вообще, а лишь предоставил работодателю право закрепить соответствующее положение в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования. Запрет на произвольное снижение премии в связи с наличием дисциплинарного взыскания установил КС РФ в 2023 году.

В свете сказанного мы рекомендуем пересмотреть ваш локальный нормативный акт не только с учетом изменений в ТК РФ, но и с учетом всех положений резолютивной части Постановления № 32-П.

Определите в документе:

- виды премий;
- размеры премий;
- сроки выплат;

- основания и условия выплаты, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

Также мы рассматриваем как крайне желательное включение в локальный нормативный акт следующих положений Постановления № 32-П:

- 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;

- размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов;

- применение дисциплинарного взыскания не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Следует учитывать, что не любые премии являются частью заработной платы. Премия-поощрение (ст. 191 ТК РФ) не гарантирована работнику при достижении каких-либо результатов работы и осуществляется полностью на усмотрение работодателя. О разграничении премий как части заработной платы и как вида поощрений говорили *Конституционный Суд РФ* (см. определения от 29.04.2025 № 1140-О, от 27.03.2025 № 841-О, от 27.02.2025 № 510-О, от 18.07.2024 № 1981-О, от 21.07.2022 № 2000-О, от 18.07.2017 № 1554-О) и *Верховного Суда РФ* (определения от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4, от 21.12.2020 № 305-ЭС17-9623).

Из ст. 135 ТК РФ и Постановления № 32-П следует, что установленные ими правила распространяются именно на те премии, которые входят в состав заработной платы. Следовательно, премий, выплачиваемых в качестве поощрения, эти правила не касаются (см., например, определения *Третьего КСОЮ* от 05.03.2025 № 8Г-2885/2025, *Воронежского областного суда* от 25.06.2024 № 33-4314/2024).

Особенности совместительства для педагогов, медиков, фармацевтов и работников культуры

Похожие изменения внесены и в часть шестую ст. 282 ТК РФ. Здесь закрепили положение о том, что особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) наряду с особенностями, установленными ТК РФ и другими федеральными законами, могут утверждаться соответствующими федеральными органам исполнительной власти по согласованию с Министерством труда с учетом мнения РТК.

Часть шестая ст.282 ТК РФ до 01.09.2025	Часть шестая ст.282 ТК РФ после 01.09.2025
Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации , с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	Особенности 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.

Напомним, постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 было установлено, что особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры определяются Министерством труда по согласованию с Министерством здравоохранения, Министерством культуры, Министерством образования и науки, и Министерством посвящения России с учетом мнения РТК.

Нормативы труда педагогов будут утверждать по согласованию с РТК

В части третьей ст. 333 ТК РФ с 01.09.2025 установлено, что порядок оплаты учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения педагогами дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, определяются Министерством образования и науки (в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) и Министерством просвещения (в отношении иных педагогических работников) с учетом мнения РТК.

Часть третья ст. 333 ТК РФ до 01.09.2025	Часть третья ст. 333 ТК РФ после 01.09.2025
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 учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются 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.	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

С 01.09.2025 вступили в силу *приказы Министерства образования и науки России от 11.04.2025 № 335 и Министерства просвещения России от 04.04.2025 № 269*, утвердившие соответственно:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и порядок определения их учебной нагрузки;

- продолжительность рабочего времени педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и порядок определения учебной нагрузки.

Расчет среднего заработка

01.09.2025 на смену Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое было утверждено *постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922* (далее - Положение № 922), придет новое Положение, утвержденное *постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540* (далее - Положение № 540).

Изменений, меняющих методику расчета, не много, тем не менее кадровикам придется проверить и скорректировать локальные нормативные акты, если в них использовались формулировки Положения № 922 или ссылки на данный нормативный акт. Досконально изучить разницу между новыми и старыми Правилами, помогут наши специальные сравнения. Также разобраться в изменениях вам поможет наш новый материал, подготовленный специалистами компании "Гарант".

Отметим, что Положение № 540 изменит порядок расчета выходного пособия. Средний месячный заработок для этих целей будет определяться путем умножения среднего дневного заработка на среднее количество рабочих дней, приходящихся на один месяц в году, а для работников с суммированным учетом рабочего времени - путем умножения среднего часового заработка на среднее количество рабочих часов, приходящихся на один месяц в году.

Есть и другое отличие нового документа от прежних правил. Средний часовой заработок работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, теперь будет рассчитываться путем деления зарплаты, фактически начисленной за отработанные рабочие часы в расчетном периоде, на количество рабочих часов, фактически отработанных в расчетном периоде. То есть в Положении № 540 появляется уточнение, что имеются в виду именно рабочие часы. По нашему мнению, это означает, что часы сверхурочной работы, работы в выходные и праздники не по графику в расчете среднего часового заработка теперь участвовать не будут.

Изменения в работе с персональными данными

Федеральным законом от 24.06.2025 № 156-ФЗ внесены поправки в Закон о персональных данных (от 27.07.2006 № 152-ФЗ), устанавливающие новое требование к согласию на обработку персональных данных: такое согласие должно быть оформлено отдельно от иных информации и (или) документов, которые подтверждает и (или) подписывает субъект персональных данных.

Ранее запрета включать согласие в текст иных документов закон не предполагал. В связи с этим, например, 14.12.2012 Роскомнадзор разъяснял: согласие работника может быть как оформлено в виде отдельного документа, так и закреплено в тексте трудового договора. С 01.09.2025 такая практика становится незаконной.

В связи с этим работников, с которыми уже заключены трудовые договоры, содержащие согласие на обработку персональных данных, необходимо будет ознакомить с изменениями в законодательстве. Потребуется разработать отдельную форму согласия и собрать подписи сотрудников.

Напомним, что обработка персональных данных в отсутствие соответствующего согласия работника в зависимости от обстоятельств может образовывать составы административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 2.1 ст. 13.11 КоАП РФ.

Требования к дополнительному профессиональному образованию, получаемому в целях занятия педагогической деятельностью

С 01.09.2025 вступили в силу поправки в Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ". Изменения внесены Федеральным законом от 21.04.2025 № 86-ФЗ.

К принципам государственной политики в сфере образования, отнесены поддержка различных форм образования и самообразования с учетом интересов и потребностей человека, потребностей государства и общества, содействие развитию конкуренции в сфере образования.

Установлено, что дополнительное профессиональное образование педагогических работников по направлению работодателя осуществляется по программам повышения квалификации по профилю педагогической деятельности или по программам профессиональной переподготовки для приобретения новой квалификации в области педагогической деятельности или управления образовательными организациями.

Дополнительное профессиональное образование лиц, не являющихся педагогическими работниками, в целях занятия ими педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а также дополнительное профессиональное образование педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по основным общеобразовательным программам, осуществляется:

- в государственных и муниципальных образовательных организациях и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учредителями которых (или одним из учредителей) являются Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование, государственная корпорация или государственная компания либо в уставном капитале которых присутствует доля Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования;

- в образовательных организациях, расположенных в федеральной территории "Сириус";

- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территориях инновационного центра "Сколково", инновационных научно-технологических центров;

- в общероссийских спортивных федерациях (в части дополнительного профессионального образования в области физической культуры и спорта).