



Законодательство

Поправки к ТК РФ о премиях вступят в силу с 1 сентября 2025 года

В ТК РФ закрепили нормы о том, что в колдоговорах, соглашениях, локальных актах следует определять виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты. При этом следует учитывать качество, эффективность и длительность работы, наличие или отсутствие дисциплинарных взысканий и др.

В локальном акте о премиях можно предусмотреть уменьшение их размеров из-за проступков работников. При принятии акта нужно учесть мнение первичной профсоюзной организации. Уменьшать выплаты допускается только за тот месяц, в котором было вынесено дисциплинарное взыскание, и не более чем на 20% от месячной зарплаты.

Поправки заработают с 1 сентября 2025 года.

Пока применяют подход КС РФ: из-за наказания нельзя, в частности, произвольно уменьшать доход сотрудника.

В законе есть и другие изменения.

[Федеральный закон от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"](#)

Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет: обновлены формы документов

СФР скорректировал, в частности, такие бланки:

- бланк заявления о назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком;
- бланк уведомления о прекращении права застрахованного лица на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

В этих формах СНИЛС ребенка указывают обязательно. Сейчас данный реквизит вносят при его наличии.

Ведомство также обновило форму сведений о застрахованном лице. ИНН сделали необязательным реквизитом. Его указывают только в том случае, если он есть.

Формы действуют с 15 июня 2025 года.

[Приказ СФР от 28.04.2025 N 520 "О внесении изменений в приложения N 1, N 3, N 4, N 6 к приказу Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации от 22 апреля 2024 г. N 643"](#)

Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации

Судебная практика

Организация дополнила ЕФС-1 новыми сведениями за пределами срока – суд отменил штраф

Страхователь подал отчет ЕФС-1 вовремя. Позже он обнаружил, что не включил двух сотрудников. Организация снова направила отчет за тот же период, но уже за пределами срока. СФР наложил штраф. Фонд счел, что дополнение отчета новыми сведениями – это первичная подача данных, а не исправление ошибок.

2-й ААС подход СФР не поддержал:

- страхователь выявил ошибку до того, как ее обнаружил Фонд;
- организация исправила ошибку, не дожидаясь уведомления СФР;
- страхователь вправе исправить ошибку и предоставить дополнительные данные, даже если сведения ранее не подавались.

Суд также учел, что страхователь пытался выяснить причину ошибки через техслужбу.

Отметим, что 2-й ААС уже приходил к сходному выводу.

[Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 20.05.2025 N 02АП-1437/2025 по делу N А82-18500/2024](#)

Арбитражные апелляционные суды

Суды напомнили, что на аналогичных должностях могут быть разные оклады



Советник гендиректора после увольнения обратился в суд. Он решил, что ему недоплачивали, поскольку во время его работы в штатное расписание ввели аналогичную должность, но с окладом в 6 раз больше.

Суды иск не удовлетворили. Специалист добровольно подписал трудовой договор, в период работы возражений против размера своего оклада не высказывал. Объемы функций советников гендиректора различались.

К тому же сотрудник пропустил срок на обращение в суд.

Отметим, что в подобных ситуациях суды, например 6-й КСОЮ, также поддерживали работодателей. Однако Роструд советует регулировать размеры зарплат сотрудников, занимающих одинаковые должности, за счет надбавок и премий.

[Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 28.04.2025 N 88-7129/2025 \(УИД 78RS0017-01-2023-005317-33\)](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Обзор подготовлен специалистами компании [«КонсультантПлюс»](#)