

ЧАСТНО-ПРАВОВЫЕ (ЦИВИЛИСТИЧЕСКИЕ) НАУКИ/PRIVATE LAW (CIVIL LAW) SCIENCESDOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.165.79> EDN: AQYHWA**НОВОЕ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

Научная статья

Шманцарь А.А.^{1,*}, Ковалевский С.М.², Тимофеева Н.Н.³¹ ORCID : 0009-0007-9182-0678;³ ORCID : 0009-0005-4021-6038;^{1,2,3} Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (rivman[at]bk.ru)

Аннотация

В статье исследуются правовые вопросы, связанные с внесением изменений в российское трудовое законодательство в 2025 году, а также проблемы, которые не нашли отражения в новых нормативных актах. В статье были поставлены следующие цели и задачи исследования — подвергнуть анализу содержание изменений в ТК РФ, новых подзаконных нормативных актов в том числе по вопросам регулирования рабочего времени работников, снижения размера премиальных и иных поощрительных выплат, наставничества, гарантий и компенсаций совместителям, увольняемых по сокращению штата и в связи с ликвидацией работодателя, сформулировать предложения по совершенствованию их положений.

В результате проведенного исследования данные предложения были сформулированы.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудо-правовое регулирование, медицинские работники, рабочее время, наставничество, трудовые премии.

NEW DEVELOPMENTS IN RUSSIAN LABOUR LEGISLATION

Research article

Shmantsar A.A.^{1,*}, Kovalevskiy S.M.², Timofeeva N.N.³¹ ORCID : 0009-0007-9182-0678;³ ORCID : 0009-0005-4021-6038;^{1,2,3} Saint Petersburg State Pediatric Medical University, Saint-Petersburg, Russian Federation

* Corresponding author (rivman[at]bk.ru)

Abstract

The article examines legal issues related to amendments to Russian labour legislation in 2025, as well as problems that are not reflected in the new regulations. The article sets out the following research objectives and tasks: to analyse the content of the amendments to the Labour Code of the Russian Federation and new subordinate regulations, including those relating to the regulation of employees' working hours, reducing the amount of bonuses and other incentive payments, mentoring, guarantees and compensation for part-time workers who are dismissed due to staff reductions and the liquidation of the employer, and to formulate proposals for improving their provisions.

As a result of the research, these proposals were formulated.

Keywords: labour legislation, labour law regulation, healthcare workers, working hours, mentoring, labour bonuses.

Введение

Изменения, произошедшие в 2025 году в сфере трудового законодательства России, затронули не только основополагающие нормы ТК РФ, но и обширный массив подзаконных актов. В ходе исследовательской работы были применены разнообразные научные методы: логический анализ, аналитический подход и формально-юридическая методика. Исследователи тщательно проанализировали федеральные законы, иные нормативные документы, решения и материалы, опубликованные ВС РФ, а также научные труды специалистов, касающиеся трудового и социального права.

Основная часть**2.1. Режим труда и отдыха некоторых категорий работников**

Коррективы, внесенные в ст. 100 ТК РФ в 2025 г. [3], повлияли на режим труда и отдыха некоторых категорий работников. Теперь особенности рабочего графика для сотрудников транспортной отрасли и других специфических групп устанавливаются уполномоченными органами. При этом, непременно учитываются мнения Министерства труда, Министерства здравоохранения, а также Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Если отсутствует профильное министерство или ведомство, полномочия по определению режима работы возлагаются на Минтруд России, который также ориентируется на мнение РТК.

Данные изменения требуют корректировки локальных актов работодателей — правил внутреннего трудового распорядка и графиков сменности. Тем не менее, изменения в законодательство пока не охватывают некоторые аспекты. Например, остаётся неясным, как регулировать ситуацию, когда работник не может выйти на смену по уважительным причинам и требуется его замена. Для ликвидации этого пробела предлагается закрепить в законе следующее правило: в случае отсутствия сотрудника его замену должен обеспечить руководитель подразделения, для

которого составлен график сменности. Если руководитель подразделения отсутствует, эту функцию берёт на себя руководитель организации или лицо, исполняющее его обязанности. При разработке графика необходимо принимать во внимание право работников, указанных в ст. 179 ТК РФ [3], а также сотрудников, относящихся к категориям, перечисленным в статьях 263, 263.1, 264 и 264.1 ТК РФ [3].

2.2. Порядок снижения премий при совершении дисциплинарных проступков

Статья 135 Трудового кодекса РФ [3] была дополнена с учётом позиции, изложенной в постановлении Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 года № 32-П [11]. Теперь чётко определены основания и порядок уменьшения размера премии, связанной с трудовой деятельностью. Согласно нововведениям, выплата может быть снижена только за то время, когда было применено дисциплинарное взыскание. При этом общее снижение зарплаты (оклада или тарифа вместе с премией) не должно превышать 20%. Данная величина снижения зафиксирована в локальном нормативном акте с учётом мнения профсоюза или иного представительного органа (согласно ст. 372 ТК РФ) [3]. Если в организации существует коллективный договор, эти положения должны быть в него включены [12]. В этой связи профессиональные союзы должны наладить взаимодействие с работниками — являющимися членами профсоюзов, в осуществление общественного контроля за соблюдением работодателями положений Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов о труде [14]. Полное лишение премии или её уменьшение более чем на 20% расценивается как нарушение закона и может привести к штрафам в соответствии со статьями 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ [2].

Новые правила распространяются и на ранее принятые нормативные акты, касающиеся премирования, поэтому работодателям необходимо обновить локальные документы с учётом изменённой статьи 135 ТК РФ [3]. Однако эти изменения не решают вопрос о полной или частичной невыплате ежегодного вознаграждения по итогам года. Размер и наличие такого вознаграждения зависят от финансовых результатов деятельности работодателя. Чтобы устранить этот пробел, предлагается внести изменения в Трудовой кодекс РФ и установить градацию уменьшения размера вознаграждения в зависимости от уровня прибыли работодателя. Например, если прибыль (разница между доходами и расходами) не превышает 3%, работодатель может не выплачивать ежегодное вознаграждение.

2.3. Дополнительные гарантии для лиц, работающих на условиях совместительства при увольнении по сокращению или ликвидации организации

Благодаря ФЗ от 31 июля 2025 года № 306-ФЗ были внесены поправки в ТК РФ [3], которые расширили возможности работающих по совместительству. Теперь при увольнении по сокращению штатов или ликвидации компании совместители имеют право на выходное пособие и сохранение среднего заработка. Эти меры распространяются на тех, у кого на момент увольнения была работа по совместительству после прекращения исполнения своих основных обязанностей. Согласно новым нормам в приказах об увольнении совместителей следует указывать причины, дающие возможность получения компенсационных выплат. Несмотря на это, совместители, у которых сохраняется действующее основное рабочее место, по-прежнему не получают выплат в период поиска новой работы. С точки зрения статей 37 и 55 Конституции РФ [1] такая дифференциация кажется недостаточно обоснованной. Существующие ограничения для лиц, работающих по совместительству, не способствуют решению важных государственных задач, таких как укрепление обороноспособности, обеспечение безопасности государства и защита прав граждан. В связи с этим возникает необходимость совершенствования законодательства, регулирующего трудовые отношения совместителей. В частности, стоит рассмотреть возможность предоставления таким работникам права на получение выходного пособия при увольнении в размере месячного выходного пособия, при этом не выплачивая им сохраняемый средний заработок на второй и третий месяцы трудоустройства.

2.4. Наставничество

Весной 2025 года в Трудовом кодексе Российской Федерации появилась новая статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда» [3].

Эта норма включена в ТК РФ Федеральным законом от 9 ноября 2024 года № 381-ФЗ и устанавливает требования к оформлению и оплате наставнической деятельности.

Суть наставничества заключается в том, что сотрудник на основе собственного и письменно зафиксированного согласия оказывает содействие коллеге в освоении профессиональных умений в рамках его профессии или специальности (согласно ст. 351.8 ТК РФ) [3].

В документе, который регулирует трудовые отношения (будь то основной документ или дополнительное соглашение к нему), должны быть чётко прописаны все ключевые аспекты наставничества: её суть, временные рамки и форма реализации.

Вознаграждение за наставничество может определяться разными способами:

- посредством коллективных договоров;
- через разнообразные договорённости;
- с помощью локальных нормативных актов;
- напрямую — согласно принятым у конкретного работодателя системам оплаты труда [13].

Важно следить за тем, чтобы оплата наставничества соответствовала той, которая принята в отрасли.

Сотрудник вправе отказаться от роли наставника, а работодатель — отменить поручение о наставничестве. Однако в обоих случаях обязательно заблаговременно предупредить другую сторону — минимум за три рабочих дня.

Правила оплаты труда наставников в государственных и муниципальных учреждениях могут устанавливаться различными законодательными актами, от федеральных законов до актов местного самоуправления. В частных и иных организациях эти вопросы регулируются коллективным договором, соглашениями и локальными актами.

Из вышесказанного можно вывести несколько ключевых положений:

- назначение на роль наставника возможно только на добровольной основе — невозможно просто включить соответствующие обязанности в должностную инструкцию или издать приказ;

- перед тем как сотрудник начнёт исполнять обязанности наставника, нужно оформить дополнительное соглашение, где будут чётко оговорены срок наставничества и условия оплаты;
- оплата за наставничество должна носить регулярный характер и оформляться как доплата, а не как премия;
- дополнительное соглашение о наставничестве может быть заключено с работником практически по любой должности;
- для выплаты доплаты наставнику не требуется наличие отдельной вакансии «наставник», так как ни квалификационные справочники, ни профессиональные стандарты не предусматривают такой должности;
- законодательство не устанавливает строгих ограничений относительно длительности наставничества, но оптимальным считается срок от шести месяцев до одного года.

2.5. Дежурства медицинских работников на дому

Министерством здравоохранения РФ был издан приказ от 03.03.2025 №115н [9], который определяет особенности организации труда и его учёта при дежурствах на дому. Этот документ пришёл на смену приказу № 148н от 2 апреля 2014 года. Новые подзаконные документы не вносят радикальных изменений в нормативную базу.

К сожалению упомянутый приказ №115н ничего не говорит о способах доставки медицинского работника к месту оказания экстренной или неотложной медицинской помощи. В соответствии со ст. 21 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [4] медицинская помощь в экстренной и неотложной форме должна оказываться в установленные сроки. Представляется необходимым возложить на работодателя обязанность обеспечить доставку медицинского работника к месту оказания экстренной или неотложной медицинской помощи. Если медик будет добираться самостоятельно в указанное место, то будет существовать опасность нарушения сроков оказания помощи.

Как было предусмотрено и ранее, медицинским работникам, осуществляющим работу в режиме дежурства на дому, работодатель осуществляет суммированный учёт рабочего времени. При этом время начала и окончания дежурства определяется работодателем в соответствии с графиком дежурств и с учётом мнения представительного органа работников [15].

Следует отметить, что форма осуществления такого учёта в нормативных актах не отражена, что создаёт проблемы не только с учётом трудозатрат, но и проблемы с начислением заработной платы за время дежурства на дому. С этой целью предлагается внести изменения в Приказ №115н от 13 марта 2025, уточнив, что такой учёт осуществляется работодателем не только в бумажном виде, но и в электронной форме. При этом, программа осуществляющая суммированный учёт времени дежурств медработников на дому (при наличии технической возможности) должна быть интегрирована с программой, в которой осуществляется расчёт заработной платы работников.

2.6. Другие изменения в трудовом законодательстве

Приказом Минздрава России № 328н от 3 июня 2025 года [10] были внесены поправки в приказ № 205н от 2 мая 2023 года, утверждающий номенклатуру должностей в сфере медицины и фармацевтики. Из текста документа исключено указание на то, что он действует до 1 сентября 2025 г. Такое исключение представляется оправданным, поскольку номенклатура должностей медицинских работников в течение более чем двадцати лет остаётся достаточно стабильной и потому требуются лишь отдельные изменения существующего перечня должностей этой категории работников, а не периодическое принятие нового [16].

В обновлённый список должностей теперь внесены позиции, относящиеся к младшему медицинскому персоналу. Среди них — младшие медицинские сёстры и братья, санитары, сёстры-хозяйки и фасовщики.

Были внесены изменения в законодательство, которое регулирует трудовую деятельность медработников в сельской местности и в посёлках городского типа. Эти изменения закреплены в Постановлении Правительства РФ от 16.04.2025 г. № 495 [7], в соответствии с которым регламентируется продолжительность работы по совместительству в учреждениях здравоохранения. Медицинские работники, чья деятельность и место жительства связаны с сельской местностью и посёлками городского типа, могут трудиться по совместительству не более восьми часов в сутки и не более тридцати девяти часов в течение недели.

Произошли корректировки в формулировках статей 244, 265 и 282 Трудового кодекса Российской Федерации [3]. Теперь Минтруд России, учитывая позицию РТК, разрабатывает списки категорий работников, которым нельзя выполнять определённые виды деятельности. Также в этих списках будут указаны работы, за которые сотрудник несёт полную материальную ответственность. Специфика труда совместителей в сфере образования, медицины, фармацевтики и культуры определяется после согласования с Минтрудом России и РТК. В силу документа от апреля 2025 г. изменения вступят в силу осенью 2025 года. Приказ № 251н обязывает использовать обновлённые списки и типовые формы.

Правительство РФ своим постановлением от 8 мая 2025г. № 615 [8] внесло коррективы в правила предоставления времени отдыха сверх установленной нормы за работу во вредных и опасных условиях. Категории работников, имеющих на это право, были дополнены и унифицированы. В их числе — сотрудники психиатрических учреждений, противотуберкулёзных диспансеров, служб, работающих с ВИЧ-инфицированными, а также представители силовых структур. Руководители смогут рассчитывать на дополнительный отдых, лишь участвуя в лечебном процессе. Определены чёткие сроки отдыха: рентгенологи получают 21 день отпуска, а сотрудники ВИЧ-лабораторий — 14 дней. Отпуск предоставляется в зависимости от наиболее тяжёлой нагрузки и не суммируется по нескольким основаниям.

Также были изменены правила расчёта средней заработной платы и порядок отправки работников в служебные командировки — как внутри страны, так и за её пределы. Постановлением Правительства РФ № 501 от 16 апреля 2025 года [6] уточнён перечень документов, подтверждающих командировку (включая проездные документы), расширены

основания для возмещения дополнительных трат с разрешения руководителя, упрощён перечень расходов для авансового отчёта.

Постановлением Правительства РФ № 540 от 24 апреля 2025 года [5] конкретизирован список выплат, которые входят в расчёт среднего заработка и не входят в него. Появилось определение «денежные поощрения», которые являются частью системы оплаты труда и учитываются при расчёте среднего заработка. Также появилась чёткая инструкция для вычисления среднего заработка для выходного пособия, уточнён порядок использования усреднённого часового дохода (за исключением отпусков), а также скорректирована формула увеличения среднего заработка.

Заключение

Анализ обновлений трудового законодательства России подчёркивает их существенность, однако указывает на потребность в дальнейшей доработке некоторых аспектов трудового права.

Предлагается закрепить на законодательном уровне положение, согласно которому в случае отсутствия работника его замену должен обеспечивать руководитель подразделения, для сотрудников которого утверждён график сменности. Если руководитель подразделения отсутствует, эту функцию должен выполнять руководитель организации или лицо, исполняющее его обязанности.

Есть предложение дополнить раздел 135 ТК РФ [3] положениями, которые устанавливают взаимосвязь вознаграждения по итогам годовой деятельности и прибыли организации. Если прибыль (разница между доходами и расходами) не превышает 3%, организация вправе не выплачивать работникам вознаграждение за год.

Также стоит усовершенствовать регулирование труда совместителей, предоставив им право на получение выходного пособия при увольнении в размере месячного выходного пособия, при этом не выплачивая им сохраняемый средний заработок на второй и третий месяцы трудоустройства.

Представляется необходимым возложить на работодателя обязанность обеспечить доставку дежурящего на дому медицинского работника к месту оказания экстренной или неотложной медицинской помощи. Если медик будет добираться самостоятельно в указанное место, то будет существовать опасность нарушения сроков оказания помощи.

Учёт рабочего времени дежурящего на дому работника должен осуществляться работодателем не только в бумажном виде, но и в электронной форме.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Азизова В.Т., Дагестанский государственный университет, Махачкала Российская Федерация
DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.165.79.1>

Conflict of Interest

None declared.

Review

Azizova V.T., Dagestan State University, Makhachkala Russian Federation
DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.165.79.1>

Список литературы / References

1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 31.01.2026).
2. Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федер. закон: [от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 31.07.2025)]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 31.01.2026).
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон: [от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025)]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 31.01.2026).
4. Российская Федерация. Законы. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон: [от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ]. — URL: <https://base.garant.ru/12191967/> (дата обращения: 31.01.2026).
5. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (вместе с «Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»): Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 № 540. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_504093/ (дата обращения: 31.01.2026).
6. Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки: Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 № 501. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_503406/ (дата обращения: 31.01.2026).
7. О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа: Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 № 495. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_503511/ (дата обращения: 31.01.2026).
8. О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников: Постановление Правительства РФ от 08.05.2025 № 615. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_505018/ (дата обращения: 31.01.2026).
9. Об утверждении Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому: Приказ Минздрава России от 13.03.2025 № 115н. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502994/ (дата обращения: 31.01.2026).
10. Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников: Приказ Минздрава России от 02.05.2023 № 205н (ред. от 03.06.2025). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_448581/ (дата обращения: 31.01.2026).



11. По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/ (дата обращения: 31.01.2026).
12. Тарасова Т. Новый порядок премирования и депремирования работников / Т. Тарасова // АКГ «ПРАВОВЕСТ Аудит». — 2025. — С. 5–14.
13. Баева О.Н. Наставничество: что изменилось в трудовом законодательстве и что нужно изменить в системе управления персоналом? / О.Н. Баева // Экономика труда. — 2025. — № 8. — С. 1167–1184.
14. Томашевский К.Л. Генезис коллективных трудовых прав в государствах — членах ЕАЭС и воздействие на них процесса цифровизации / К.Л. Томашевский // Журнал российского права. — 2025. — № 11. — С. 121–134.
15. Бекетова Н.А. Дежурство на дому: регулирование и практика / Н.А. Бекетова // Журнал Кадровик-практик. — 2023. — № 7. — С. 121–123.
16. Тюнь А.А. Особенности криминалистической характеристики личности преступника при расследовании ятрогенных преступлений / А.А. Тюнь // Философия права. — 2025. — № 2 (113). — С. 167–172.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Rossiiskaya Federatsiya. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii (prinyata vsenarodnim golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennimi v khode obshcherossiiskogo golosovaniya 01.07.2020) [Russian Federation. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12/12/1993 with amendments approved during the nationwide vote on 07/01/2020)]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
2. Rossiiskaya Federatsiya. Zakoni. Kodeks Rossiiskoi Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh [Russian Federation. Laws. Code of the Russian Federation on Administrative Offences]: Federal Law: [dated 12/30/2001 No. 195-FZ (as amended on 07/31/2025)]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
3. Rossiiskaya Federatsiya. Zakoni. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii [Russian Federation. Laws. The Labor Code of the Russian Federation]: Federal Law: [Dated December 30, 2001, No. 197-FZ (as amended on December 29, 2025)]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
4. Rossiiskaya Federatsiya. Zakoni. Ob osnovakh okhrani zdorovya grazhdan v Rossiiskoi Federatsii [Russian Federation. Laws. On the basics of public health protection in the Russian Federation]: Federal Law: [dated November 21, 2011 No. 323-FZ]. — URL: <https://base.garant.ru/12191967/> (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
5. Ob osobennostyakh poryadka ischisleniya srednei zarabotnoi plati (vmeste s «Polozheniem ob osobennostyakh poryadka ischisleniya srednei zarabotnoi plati») [On the specifics of the procedure for calculating average wages]: Decree of the Government of the Russian Federation No. 540. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_504093/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
6. Ob utverzhdenii Polozheniya ob osobennostyakh napravleniya rabotnikov v sluzhebnie komandirovki [On approval of the Regulations on the specifics of sending employees on business trips]: Decree of the Government of the Russian Federation No. 501. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_503406/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
7. O prodolzhitel'nosti raboti po sovmestitel'stvu v organizatsiyakh zdravookhraneniya meditsinskikh rabotnikov, prozhivayushchikh i rabotayushchikh v selskoi mestnosti i v poselkakh gorodskogo tipa [On the duration of part-time work in healthcare organizations for medical workers living and working in rural areas and urban-type settlements]: Decree of the Government of the Russian Federation No. 495. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_503511/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
8. O prodolzhitel'nosti yezhegodnogo dopolnitelnogo oplachivaemogo otpuska za rabotu s vrednimi i (ili) opasnimi usloviyami truda, predostavlyаемого ot delnim kategoriyam rabotnikov [On the duration of annual additional paid leave for work with harmful and (or) dangerous working conditions granted to certain categories of employees]: Decree of the Government of the Russian Federation No. 615. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_505018/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
9. Ob utverzhdenii Osobennosti rezhima rabocheho vremeni i ucheta rabocheho vremeni pri osushchestvlenii meditsinskimi rabotnikami meditsinskikh organizatsii dezhurstv na domu [On approval of the Specifics of working hours and working time recording when medical workers of medical organizations are on home call]: Order of the Ministry of Health of the Russian Federation No. 115n. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_502994/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
10. Ob utverzhdenii Nomenklatury dolzhnostei meditsinskikh rabotnikov i farmatsevticheskikh rabotnikov [On approval of the Nomenclature of positions for medical workers and pharmaceutical workers]: Order of the Ministry of Health of the Russian Federation No. 205n. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_448581/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
11. Po delu o proverke konstitutsionnosti chasti vtoroi stati 135 i chasti pervoi stati 193 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii v svyazi s zhaloboi grazhdanki Ye.V. Tsaregorodskoi [On the case of checking the constitutionality of part two of Article 135 and part one of Article 193 of the Labour Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen E.V. Tsaregorodskaya]: Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 32-P. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449849/ (accessed: 31.01.2026). [in Russian]
12. Tarasova T. Novii poryadok premirovaniya i depremirovaniya rabotnikov [New procedure for awarding and depriving employees of bonuses] / T. Tarasova // АКГ "ПРАВОВЕСТ Аудит" [PRAVOVEST Audit Group]. — 2025. — P. 5–14. [in Russian]



13. Baeva O.N. Nastavnichestvo: chto izmenilos v trudovom zakonodatelstve i chto nuzhno izmenit v sisteme upravleniya personalom? [Mentoring: what has changed in labour legislation and what needs to be changed in the personnel management system?] / O.N. Baeva // *Ekonomika truda* [Labour Economics]. — 2025. — № 8. — P. 1167–1184. [in Russian]
14. Tomashevskii K.L. Genesis kollektivnykh trudovykh prav v gosudarstvakh — chlenakh YeAES i vozdeistvie na nikh protsessa tsifrovizatsii [The Genesis of Collective Labour Rights in the EAEU Member States and the Impact of Digitalization on Them] / K.L. Tomashevskii // *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian Law]. — 2025. — № 11. — P. 121–134. [in Russian]
15. Beketova N.A. Dezhurstvo na domu: regulirovanie i praktika [Home call: regulation and practice] / N.A. Beketova // *Zhurnal Kadrovik-praktik* [HR Practitioner Journal]. — 2023. — № 7. — P. 121–123. [in Russian]
16. Tyun A.A. Osobennosti kriminalisticheskoi kharakteristiki lichnosti prestupnika pri rassledovanii yatrogennykh prestuplenii [Features of the criminalistic characteristics of the offender's personality in the investigation of iatrogenic crimes] / A.A. Tyun // *Filosofiya prava* [Philosophy of Law]. — 2025. — № 2 (113). — P. 167–172. [in Russian]