**Изменения в трудовом законодательстве в 2025 году**

26 декабря 2024

Помимо традиционных переносов выходных дней, ежегодного увеличения МРОТ работодатели должны быть готовы к введению правил оплаты наставничества, увеличению штрафов за неисполнение обязанности по квоте для инвалидов и другим изменениям.

**В этой статье:**

* [Перенос выходных дней](https://kontur.ru/articles/4819#1)
* [Повышение МРОТ](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_1)
* [Снятие ограничений при совместительстве](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_2)
* [Разграничение нормы о руководителе организаций и структурных подразделений](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_3)
* [Правовое регулирование трудовых отношений в особых случаях](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_4)
* [Оплата наставничества](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_5)
* [Обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами на основании ЕТН](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_6)
* [Ужесточение ответственности за неисполнение обязанности по квоте для инвалидов](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_7)
* [Реестр работодателей с признаками нелегальной занятости](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_8)
* [Обновление перечня индикаторов риска для проверок ГИТ](https://kontur.ru/articles/4819#header_27751_9)

**Перенос выходных дней**

Согласно [Постановлению Правительства РФ от 04.10.2024 № 1335](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=479888&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819), выходные дни будут перенесены следующим образом:

* с 4 января на 2 мая — с субботы на пятницу;
* с 5 января на 31 декабря — с воскресенья на среду;
* с 23 февраля на 8 мая — с воскресенья на четверг;
* с 8 марта на 13 июня — с субботы на пятницу;
* с 1 ноября на 3 ноября — с субботы на понедельник.

Ознакомьте с нормами рабочего времени на 2025 год и [скачайте производственный календарь на 2025 год](https://kontur.ru/articles/5029).

**Повышение МРОТ**

С 1 января [МРОТ вырастет](https://kontur.ru/articles/4948) на 16,6% и составит 22 440 руб. ([Федеральный закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ](http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202410290012)). В связи с этим работодателям нужно пересмотреть зарплату и выплаты из среднедневного заработка, а также по-новому считать больничные.

Рассказываем, [что нужно поправить в расчетах и документах в связи с повышением МРОТ](https://kontur.ru/articles/6691) с 1 января 2025 года. Также объясняем, [какой минимальной зарплаты в 2025 году нужно придерживаться](https://kontur.ru/articles/6025) и как рассчитать сумму зарплаты.

Посчитать зарплату и пособия с учетом актуальных на сегодня ограничений

[**Попробовать бесплатно**](https://kontur.ru/extern/test-drive?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_from=adv-link-enquiry-extern-27751-3232&erid=LjN8KGX4e#order)

Реклама 16+. АО «ПФ «СКБ Контур». Реквизиты

**Снятие ограничений при совместительстве**

[Ст. 284 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484529&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819#h5783) устанавливает для совместителей ограничения по продолжительности рабочего времени: не более 4 часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. C 13 декабря 2024 года ограничения по продолжительности рабочего времени могут сниматься в случаях, которые устанавливаются Правительством РФ в связи с особенностями регулирования трудовых отношений при введении специальных мер в сфере экономики и в других исключительных случаях. Соответствующие поправки внесены в ТК РФ [Федеральным законом от 13.12.2024 № 470-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484361&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819).

**Разграничение нормы о руководителе организаций и структурных подразделений**

[Федеральный закон от 13.12.2024 № 470](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484361&cwi=0&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819) внес поправки в ТК РФ, которые проясняют два вопроса:

* Разграничение статуса руководителя организации и руководителя ее отдельных структурных подразделений.
* Урегулирование отдельных вопросов, связанных с оформлением трудового договора с руководителем организации. Так, на законодательном уровне сформулированы основания для заключения срочного трудового договора с руководителем, его заместителями и главбухом, руководителями филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, их заместителями и главбухами. Новые правила допускают заключение трудового договора на неопределенный и на определенный срок по соглашению сторон.

**Правовое регулирование трудовых отношений в особых случаях**

Все тот же [Федеральный закон от 13.12.2024 № 470](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=484361&cwi=0&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819) предусматривает право правительства устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в случае:

* катастрофы природного или техногенного характера;
* производственной аварии;
* пожара;
* наводнения;
* землетрясения;
* эпидемии;
* эпизоотии.

Изменения затрагивают ситуации, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения. Решение о введении особенностей правового регулирования трудовых отношений будет приниматься с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Срок действия такого решения — не более одного года, но возможно ежегодное продление при необходимости.

[**Подключите Контур.КЭДО и получите шаблон Положения об ЭДО в сфере трудовых отношений**](https://kontur.ru/kedo?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_from=adv-link-enquiry-diadoc-27751-3048&erid=LjN8KMDer)

Реклама 16+. АО «ПФ «СКБ Контур». Реквизиты

**Оплата наставничества**

[Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=481821&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819) устанавливает особенности трудовых отношений наставников. В нем прописано несколько важных правил, которые вступят в силу с 1 марта 2025 года.

**Добровольный характер наставничества.** Наставничество может быть только добровольным и возможно с согласия руководителя. Работник подписывает соответствующее согласие.

**Письменная фиксация особенностей наставничества**. В трудовом договоре или допсоглашении к нему описывается содержание работы, ее сроки и форма выполнения.

**Право досрочного прекращения наставничества.**Сотрудник или работодатель вправе досрочно отказаться от такой работы. Однако работника нужно предупредить об этом не менее чем за три рабочих дня.

**Определение размера выплат.**Он устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размер выплат может зависеть от содержания или объема работы наставника.

**Обеспечение работников СИЗ и смывающими средствами на основании ЕТН**

С 2025 года работодателям придется обеспечивать работников СИЗ и смывающими средствами на основании Единых типовых норм (ЕТН) ([Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1100&documentId=26924&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819)). Ранее, в переходный период, они могли самостоятельно выбирать один из вариантов — ориентироваться на старые нормы или опираться на новые.

**Ужесточение ответственности за неисполнение обязанности по квоте для инвалидов**

[Федеральный закон от 09.11.2024 № 382-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=481831&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819) внес поправки в [ч. 1 ст. 5.42 КоАП](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=483991&rangeId=6558269&p=1210&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4819). Штрафы за нарушение обязанности по квоте для инвалидов будут значительно увеличены и разграничены для ИП, юрлиц и должностных лиц:

* для ИП — от 30 000 до 50 000 руб.;
* для юрлиц — от 50 000 до 100 000 руб.
* для должностных лиц — от 20 000 до 30 000 руб.

При этом закон предусматривает исключение ответственности для работодателей, которые освобождены от выполнения установленной квоты.

Читайте статью «[Квотирование рабочих мест для инвалидов и других категорий граждан](https://kontur.ru/articles/6668)».

**Реестр работодателей с признаками нелегальной занятости**

С 1 января начал функционировать реестр работодателей с признаками нелегальной занятости. Его формированием занимается Роструд. В него попадут компании, у которых с 1 января 2025 года будут выявлены факты уклонения от оформления трудовых договоров с работниками и подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Период нахождения компании в реестре — 1 год с момента обнаружения последнего нарушения. После этого работодатель автоматически исключается из реестра.

Данные из реестра будут открытыми. Это значит, что любой соискатель сможет заранее проверить потенциального работодателя на добросовестность.

**Обновление перечня индикаторов риска для проверок ГИТ**

Новый список начал действовать с 6 января 2025 года. Индикаторы нужны при решении вопроса о проведении внеплановой проверки работодателя и выборе ее вида. В частности, скорректирован показатель о зарплате ниже МРОТ. Его планируется применять в том случае, если за каждый месяц предыдущего квартала до минимума недоплачивали 60 и более сотрудникам, а доля таких специалистов составляет не менее 50% персонала.

Также в списке появится такой индикатор, как сотрудничество с самозанятыми. Во внимание попадут работодатели, которые:

* взаимодействуют более чем с 35 плательщиками НПД;
* платят вознаграждение в размере свыше 35 000 руб., что составляет 90% дохода исполнителя;
* сотрудничество длится более 3-х месяцев.