

Изменения трудового законодательства в 2025 году

Татьяна Смирнова
Практикующий юрист по трудовому праву
Контур.КЭДО

Контур — 35 лет опыта в разработке сервисов для бизнеса



Официальный оператор ЭДО
и аккредитованный УЦ



Лидер сервисов КЭДО по версии
рейтинга Технологии Доверия
в 2025 году



Золото в рейтинге лучших
работодателей по версии Forbes
по итогам 2024 года



Каждая третья компания
в России — наш клиент

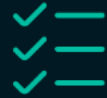
Что ждем с сентября 2025 года

- Изменения по материальной ответственности
- Изменения в оформлении согласия на обработку персональных данных
- Обновление положения о командировках

Изменения законодательства о полной материальной ответственности



Вступает в силу приказ
Минтруда России
от 16.04.2025 N 251н



Новый перечень должностей
и работ, при выполнении которых
может заключаться договор
о полной индивидуальной
или коллективной материальной
ответственности;



Новые типовые формы
договоров о полной
материальной
ответственности.

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ:

1

Заключения договора
о полной индивидуальной
и коллективной
материальной
ответственности
в электронном виде
в соответствии
со ст.22.1-22.3 ТК РФ;

2

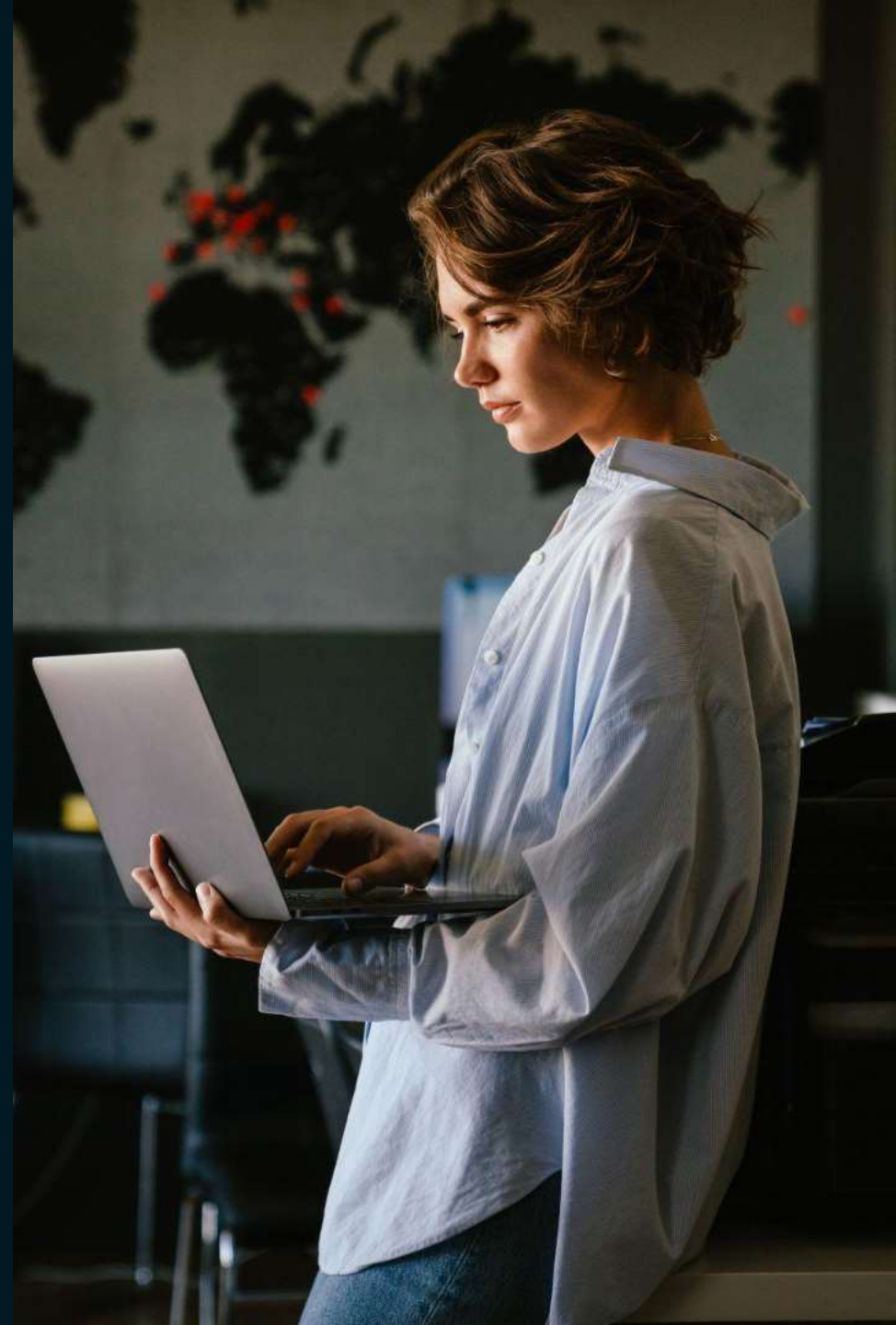
Изменения, расторжения
договоров в электронном
виде по соглашению
сторон, в соответствии
со ст.22.1-22.3 ТК РФ.

3

Подписания
работодателем заявления
работника о выбытии
из состава коллектива
(бригады) или приеме
в коллектив (бригаду)
в электронном виде (если
договор был заключен
в электронном виде).

Оформление согласия на обработку ПД

- С 1 сентября 2025 года вступают в силу изменения в ч.1 ст. 9 ФЗ № 152, внесенные ст. 5 Федерального закона от 24.06.2025 № 156-ФЗ.
- «Согласие на обработку персональных данных должно быть оформлено **отдельно от иных информации и (или) документов**, которые подтверждает и (или) подписывает субъект персональных данных».



Статья 9

Согласие субъекта персональных данных на обработку его персональных данных (в редакции с 01.09.2025)

Субъект персональных данных принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным. Согласие на обработку персональных данных может быть дано субъектом персональных данных или его представителем в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом. **Согласие на обработку персональных данных должно быть оформлено отдельно от иных информации и (или) документов, которые подтверждает и (или) подписывает субъект персональных данных.** В случае получения согласия на обработку персональных данных от представителя субъекта персональных данных полномочия данного представителя на дачу согласия от имени субъекта персональных данных проверяются оператором.

Обновление положения о командировках

Новое Положение об особенностях направления работников в служебные командировки (Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 N 501):

- Появилось понятие проездных документов, как обобщающая категория для расходов работника при использовании личного или служебного транспорта.
- Не установлено новых положений или новых подходов к оформлению командировок и их оплате.
- Если в ЛНА есть ссылки на Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, которое утратит силу с 01.09.2025, эти пункты нужно скорректировать.

Изменения в области оплаты труда



Премирование и расчет среднего заработка

Топ-3 вопроса по изменениям ТК РФ в 2025 году



Вопрос 1:

**Что делать с отгулами,
которые накопились
у работника до 1 марта
2025 года?**

Отгулы, которые накопились до 1 марта 2025 г., сотрудник по согласованию с работодателем может использовать в любое время.



Как еще можно поступить

1

Последовать позиции Роструда: предоставить дополнительный выходной в любое время в течение трудовой деятельности.

2

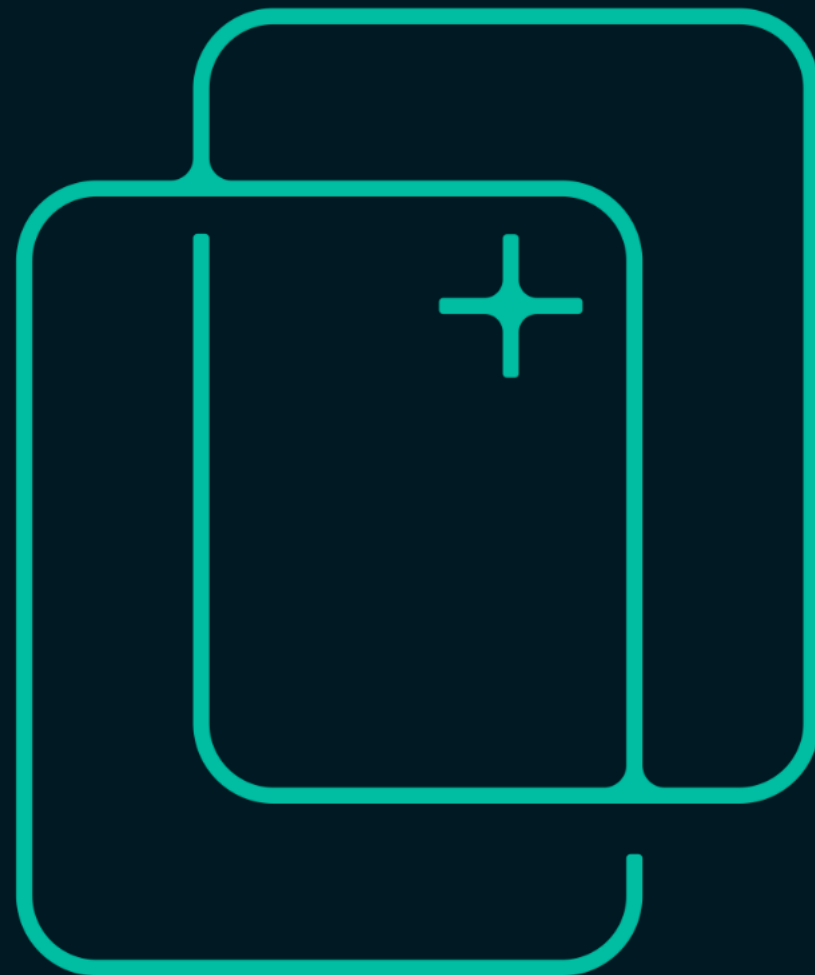
Установить срок использования накопленных отгулов 1 год с 1 марта 2025 года (после вступления изменений в ТК РФ). Если работник не использует отгул за это время, компенсировать его при увольнении.

3

Рассчитать сроки предоставления дополнительного выходного за работу в выходной день. Если с момента работы прошло больше года, в ЛНА указать, что вместо предоставления дня работнику выплачивается компенсация по ч.6 ст.153 ТК РФ при увольнении.

Вопрос 2:

Подпадают ли под категорию «наставничество» с дополнительной оплатой обучение коллег и консультирование по политикам и процессам в отделе?



Ответ



Да, описанные действия могут подпадать под наставничество.

Наставничество — это помощь сотруднику в освоении профессии или специальности непосредственно на рабочем месте.



При этом следует иметь в виду:

Наставничество — целенаправленный процесс передачи знаний по какой-то профессии/специальности.

Закрепите определение «наставничества» в ЛНА, чтобы отделить его от других процессов, которые происходят в компании (адаптация, стажировка и иные).

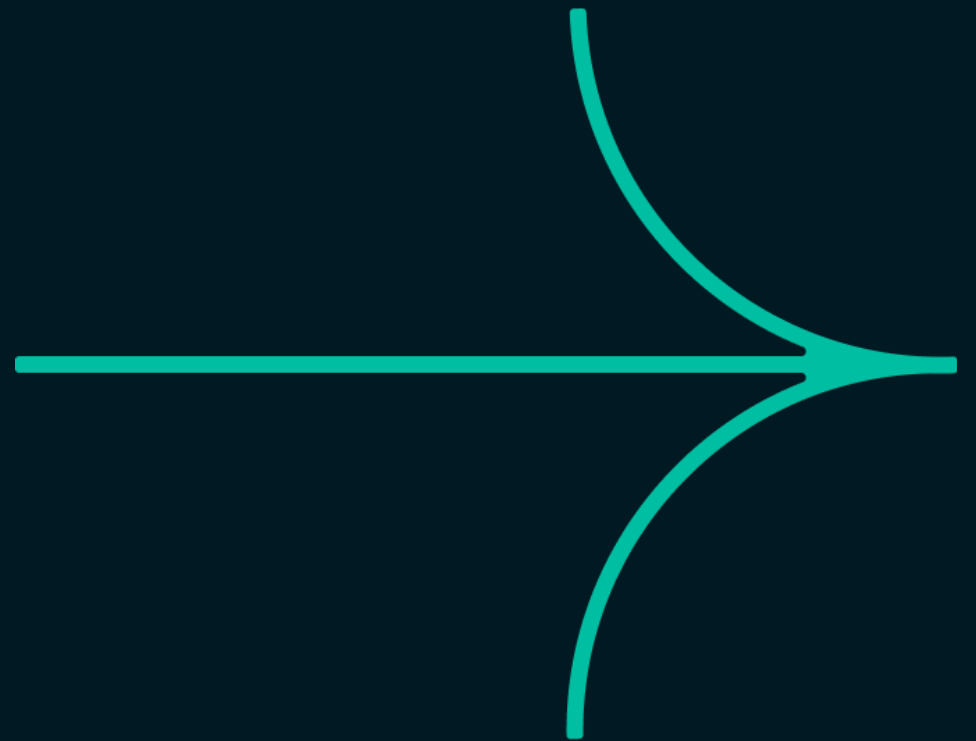
Вопрос 3:

Кто несет ответственность за утечку персональных данных: оператор или обработчик по поручению?

За действия обработчика по поручению ответственность несет оператор ПД (ч. 3, ч. 5 ст. 6 № 152-ФЗ).



Выводы из судебной практики: ключевые аспекты для применения в работе

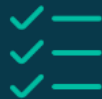


Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отказ от направления в командировку



Защищенные категории

Работника можно привлечь к ответственности, если он не относится к лицам, в отношении которых законом установлены запрет или ограничения при направлении в командировки.



Условия трудового договора

Привлечение к ответственности возможно, если в трудовом договоре нет условия об отсутствии командировок.



Трудовая функция

Работа, которую необходимо выполнять в командировке, должна соответствовать трудовой функции, указанной в трудовом договоре.

Основные выводы судебных актов

Отказ от командировки при соблюдении перечисленных условий, является нарушением трудовой дисциплины.

Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.202 по делу № 8Г-937/2024[88-3762/2024]

У работодателя есть месяц для вынесения взыскания, со дня, когда работник не прибыл в командировку

(Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2025 по делу № 8Г-1082/2025[88-2987/2025]).

Работодатель должен обеспечить условия для направления в командировку. Например, предоставить служебный транспорт, которым будет управлять водитель, если у работника нет в трудовой функции обязанности по управлению транспортными средствами.

Определение Первого КСОЮ от 24.07.2023 № 8Г-19951/2023

Работодатель должен ознакомить работника с приказом о направлении в командировку и выплатить суточные до направления в командировку.

Определение Второго КСОЮ от 15.03.2022 № 8Г-4732/2022

Апелляционное определение Мосгорсуда от 16.03.18 № 33-10580/2018

Должен ли работодатель ознакомить работника с приказом о командировке до ее начала?

①

Определение Второго КСОЮ
от 15.03.2022 N 8Г-4732/2022

Суд установил:

с приказом о направлении в командировку истец был ознакомлен только 16.03.2021, а командировка согласно приказу была запланирована на 12.03.2021;

денежный аванс работодателем выдан не был

увольнение признано незаконным.

②

Определение Второго КСОЮ
от 12.05.2022 по делу N° 8Г-9185/2022

Суд установил:

В ЛНА работодателя был установлен порядок уведомления работника о командировке по корпоративной электронной почте.

12.03.2021 года непосредственный руководитель уведомил истца о направлении в командировку.

Работник считал, что направление его в командировку без письменного приказа и ознакомления с ним противоречит ТК РФ.

Приказ о выговоре был признан законным.

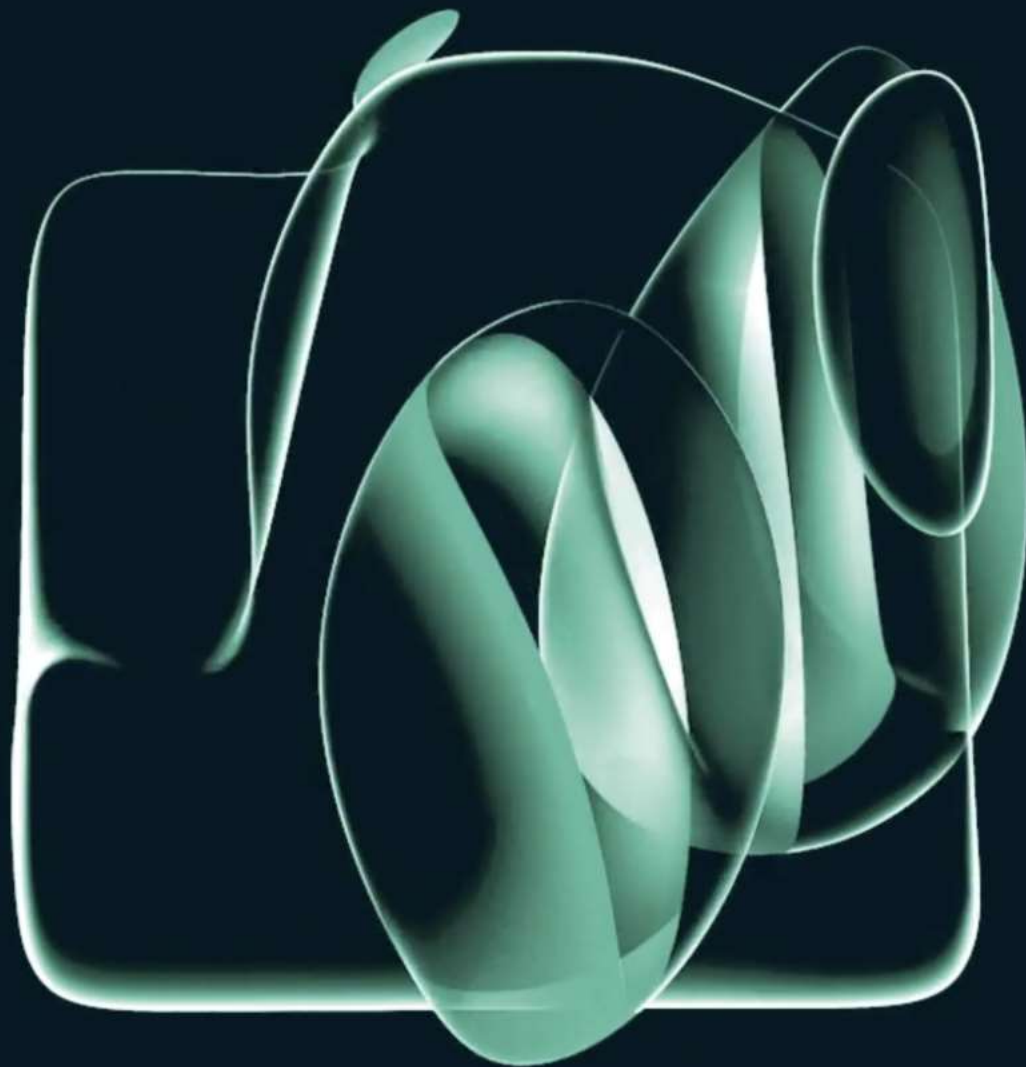
Изменения в части премирования и расчета среднего заработка

Юлия Бусыгина

Эксперт Контур.Школы по трудовому
законодательству и расчету заработной платы

Контур

kontur.ru

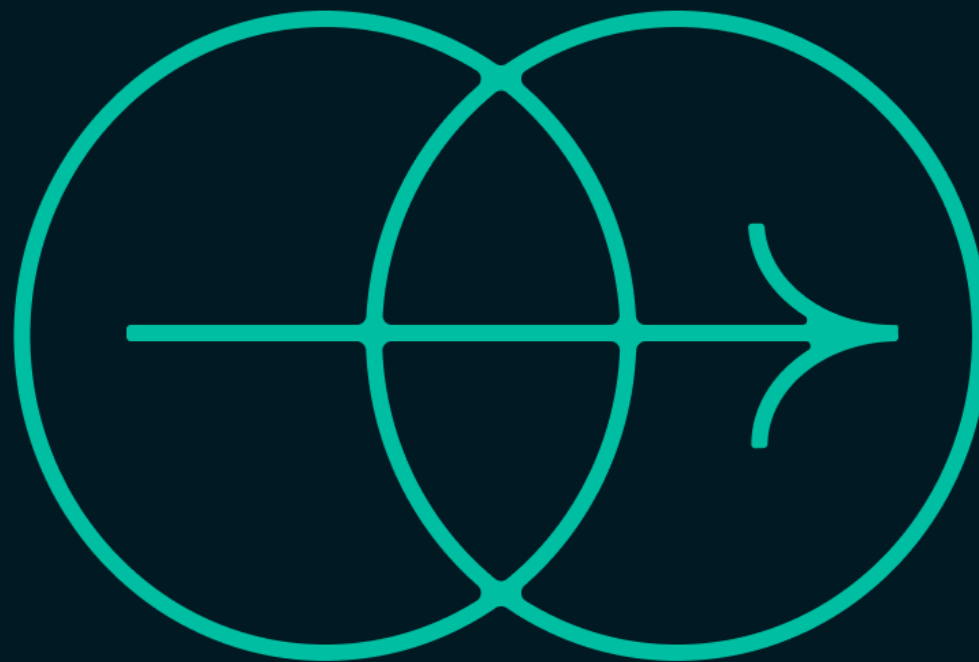


1 сентября 2025 года — начало действия новой редакции статьи 135 ТК РФ



Статья 135 ТК РФ дополнена требованиями к содержанию локальных нормативных актов, которые определяют систему премирования работодателя

**Статья 135 ТК РФ изменена
Постановлением КС РФ
от 15.06.2023 № 32-П**



Из резолютивной части постановления № 32-П

1

Свобода усмотрения работодателя по премированию ограничена принципом равенства и справедливости, требованием охраны заработной платы

2

Размер невыплаченной премии должен быть соразмерен тяжести проступка и его последствиям для работодателя. Уменьшение зарплаты не может быть произвольным

3

Невыплата премии может быть только за период, когда было применено дисциплинарное взыскание и не больше 20% от месячной заработной платы

4

Эти правила относятся только к тем премиям, которые входят в систему оплаты труда.

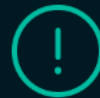
Новые правила премирования с 1 сентября 2025 года



Система премирования устанавливается одним из следующих документов: коллективный договор, соглашение, локальный нормативный акт



Работодатель вправе предусмотреть в локальном нормативном акте условие о снижении размера премии в связи с применением дисциплинарного взыскания



Обязательные элементы системы премирования:

— виды и размеры премий;

— сроки;

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

Условие о снижении размера премии



Необходимо учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии)

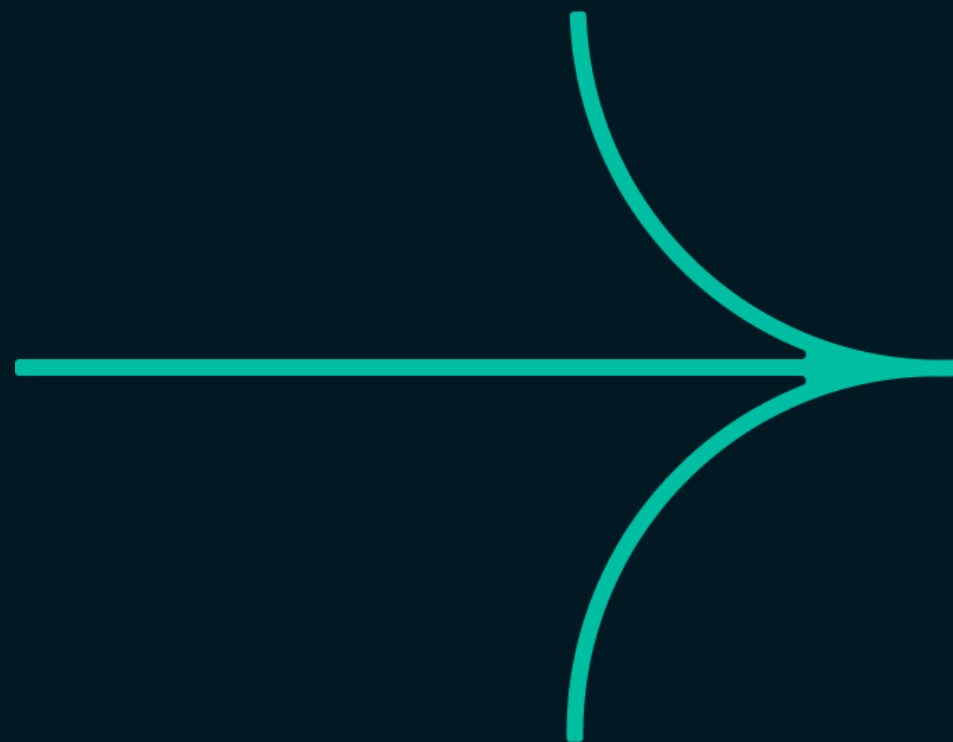


Снижение размер в связи с дисциплинарным проступком возможно в отношении только тех входящих в состав зарплаты премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание



Снижение премии в связи с дисциплинарным взысканием не должно приводить к уменьшению размера заработной платы работника более чем на 20%

1 сентября 2025 года вступает
в силу Постановление Правительства РФ
от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка
исчисления средней заработной платы»



Расчет среднего заработка



Уточнены правила учета при определении среднего заработка некоторых стимулирующих выплат



Вводится особый порядок при определении среднего заработка для выплаты выходного пособия

Благодарим за внимание!

Татьяна Смирнова

Практикующий юрист по трудовому праву
Контур.КЭДО

Юлия Бусыгина

Эксперт Контур.Школы по трудовому
законодательству и расчету заработной платы

Контур

kontur.ru

