



**Союз «Объединение организаций профсоюзов
Республики Марий Эл»**

Отдел правовой и жилищно-бытовой работы

В помощь профсоюзному активу

Изменения в трудовом законодательстве с 1 сентября 2025 года: что учесть работнику и работодателю



**г. Йошкар-Ола
октябрь 2025 г.**



Редактор и составитель:

Колина Людмила Сергеевна – заведующий отделом правовой и жилищно-бытовой работы Союза «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл»

Адрес: Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола,
Ленинский проспект, д. 29
тел. +7(8362) 56-60-09
e-mail: profsmari@mail.ru
сайт: www.profsouz12.ru



При подготовке использовался материал системы «ГАРАНТ»
и сети интернет.

С 1 сентября 2025 г. вступает в силу большое количество новых нормативных правовых актов в сфере трудового права. В ряде случаев изменения не так значительны, тем не менее многие из них требуют внимательного изучения. Объем работы, связанный с адаптацией к изменениям, может быть весьма существенным. Чтобы помочь профсоюзному активу совместно с кадровыми службами успешно справиться с предстоящими изменениями, мы подготовили обзор, содержащий подробную информацию о нововведениях.

1. Изменения в Трудовой кодекс РФ

Некоторые изменения в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) могут показаться несущественными. Однако, учитывая особую значимость данного документа для регулирования трудовых отношений, даже незначительные на первый взгляд корректировки могут иметь последствия для работодателей и работников.

1.1. Премирование сотрудников

Вступают в силу изменения в статью 135 ТК РФ, принятые во исполнение постановления Конституционного Суда РФ (далее – 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 2025 г., сравним положения Постановления № 32-П и новой нормы ТК РФ.

Пункты 1 и 2 резолютивной части Постановления № 32-П от 15.06.2023	Новая часть третья ст. 135 ТК РФ, вступающая в силу с 01.09.2025
1. Признать часть вторую статьи 135 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ, 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	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

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 РФ и основанными на них правовыми позициями КС РФ, 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 дополнительных выплат**, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности (в частности, в

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

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.

Рекомендуется пересмотреть локальный нормативный акт не только с учетом изменений в ТК РФ, но и с учетом всех положений резолютивной части Постановления № 32-П.

Определить 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 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 (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 Верховный Суд 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 облсуда от 25.06.2024 № 33-4314/2024).

1.2. Привлечение несовершеннолетних к работе в период летних каникул в выходные и праздники

С 1 сентября 2025 г. вступили в силу изменения в статью 268 ТК РФ, касающиеся регулирования труда работников в возрасте от 14 до 18 лет. С этой даты в ТК РФ будет установлена возможность привлечения подростков моложе 18 лет к труду в выходные и праздничные дни, но только в период летних каникул. А это значит, что применить новые правила работодатели смогут не ранее лета 2026 года.

Изменения внесены Федеральным законом от 07.04.2025 № 63-ФЗ

Статья 268 ТК РФ в редакции до 01.09.2025	Статья 268 ТК РФ в редакции с 01.09.2025
Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в	Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи. Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие

соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)

праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях:

1) в случае если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника;

2) в случае если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя);

3) в отношении несовершеннолетнего лица, указанного в части четвертой статьи 63 настоящего Кодекса, с письменного согласия работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.

Установленный частью первой настоящей статьи запрет не распространяется на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской

	Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
--	---

Как видим:

- в части первой остался общий запрет на направление работников в возрасте до 18 лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- нововведения закреплены во второй части ст. 268 ТК РФ;
- в часть третью перенесены исключения из общего правила для творческих работников.

Авторы принятого законопроекта поясняли, что чаще всего молодежь в возрасте от 14 до 18 лет в летний период "стремится работать на фестивалях, форумах, в парках развлечений, которые в основном функционируют по выходным дням. Популярная среди молодежи работа промоутером тоже востребована работодателями именно в выходные дни".

Вероятно, депутаты Госдумы, готовившие поправки, говорили о выходных днях в обычном, обиходном понимании, то есть о субботе и воскресенье. Тем не менее в терминологии трудового законодательства выходные дни - это дни, в течение которых работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которые он может использовать по своему усмотрению (см. ст. 106, 107, 110, 111 ТК РФ). Выходные дни в зависимости от установленного работнику режима рабочего времени могут не выпадать на субботу и (или) воскресенье.

В контексте норм ст. 100, 111, 113 ТК РФ формулировку «работа в выходные дни» следует понимать буквально, то есть как осуществление работником своей трудовой функции в дни, которые в соответствии с установленным ему режимом рабочего времени являются для него выходными.

Поэтому новая часть вторая ст. 268 ТК РФ должна применяться в случаях, когда несовершеннолетний работник будет привлекаться именно в свой выходной день (т.е. во время еженедельного непрерывного отдыха в соответствии с установленным ему режимом рабочего времени) или в праздник.

Порядок оформления труда подростков в выходной или в праздничный день в соответствии с частью второй ст. 268 ТК РФ следующий:

1) Необходимо убедиться, что во время привлечения работника у него летние каникулы, а работник трудоустроился к работодателю по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой. Самостоятельно трудоустроившегося несовершеннолетнего работника привлечь к работе в выходной или праздник нельзя.

2) Получить письменное согласие:

- работник пятнадцати лет и старше дает письменное согласие самостоятельно;

- четырнадцатилетний работник дает свое согласие и согласие одного из его родителей (попечителей);

- дети-сироты и дети без попечения родителей дают свое согласие, согласие органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.

Поправки в ст. 268 ТК РФ принимали в целях повысить привлекательность трудоустройства несовершеннолетних для большинства работодателей и расширить возможности трудоустройства для самих несовершеннолетних.

Однако не каждая организация готова принимать на работу подростков ввиду большого количества запретов и ограничений при использовании их труда. Например, работодатель обязан за свой счет направить несовершеннолетнего работника на обязательный предварительный медосмотр при поступлении на работу, а также на периодический ежегодный медосмотр до достижения работником возраста 18 лет (ст. 266 ТК РФ). В законе установлены жесткие ограничения для продолжительности рабочей недели (ст. 92 ТК РФ) и рабочего дня (ст. 94 ТК РФ); запрещено устанавливать несовершеннолетним испытательный срок (часть четвертая ст. 70 ТК РФ). При увольнении несовершеннолетнего работника по инициативе работодателя необходимо наличие согласия ГИТ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

1.3. Перечень работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет, будет утверждаться Минтрудом

Также вступают в силу изменения в ст. 265 ТК РФ, внесенные Федеральным законом от 07.06.2025 № 144-ФЗ.

Полномочия по установлению перечня работ, на которых запрещено применять труд лиц моложе 18 лет, а также предельных

норм тяжести переносимых грузов переданы Минтруду России (ранее эти функции выполняло Правительство РФ).

Часть третья ст. 265 ТК РФ до 01.09.2025	Часть третья ст. 265 ТК РФ после 01.09.2025
Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются 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

1.4. Договор о полной материальной ответственности

Полномочия по утверждению перечней работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы указанных договоров с 1 сентября 2025 г. также переданы Минтруду, который должен будет учитывать мнение РТК (см. п. 3 ст. 1 Федерального закона от 07.06.2025 № 144-ФЗ). Ранее эта функция возлагалась на Правительство.

Часть вторая ст. 244 ТК РФ до 01.09.2025	Часть вторая ст. 244 ТК РФ после 01.09.2025
Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации	Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы указанных договоров утверждаются 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
--	---

С 1 сентября 2025 г. вступил в силу также приказ Минтруда России от 16.04.2025 № 251н (далее – Приказ № 251н), которым утверждены новые перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности, а также новые формы таких договоров.

В новых типовых формах договоров предусмотрено, что в случае, если договор заключен в электронном виде, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по соглашению сторон, оформленному в электронном виде. Кроме того, в типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности также установлено, что в случае заключения договора в электронном виде выбытие из состава коллектива (бригады) или прием в коллектив (бригаду) работников подтверждается путем подписания работодателем заявления работника о выбытии из состава коллектива (бригады) или приеме в коллектив (бригаду), оформленного в электронном виде.

В остальном новые перечни должностей и работ, а также новые формы договоров о полной материальной ответственности по содержанию фактически не отличаются от действующих.

В письме от 16.06.2025 № 14-6/ООГ-2774 Минтруд сообщил, что вступление в силу Приказа № 251н не предусматривает необходимость перезаключения договора о полной материальной ответственности с работниками. Но в то же время чиновники отметили, что «положения договора о полной материальной ответственности не должны противоречить ТК РФ» и что «при необходимости в договор о полной материальной ответственности работодателем могут быть внесены дополнения или изменения». Комментариев относительно того, считать ли, что такая необходимость возникает вследствие наличия незначительных отличий в типовых формах, Минтруд не дал.

1.5. Режим рабочего времени для работников транспорта и других работников, имеющих особый характер работы

С 1 сентября 2025 г. вступила в силу новая редакция части второй ст. 100 ТК РФ.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта и других категорий с особым характером работы будут определять соответствующие федеральные органы исполнительной власти по согласованию с Минтрудом, Минздравом с учетом мнения РТК, а при отсутствии соответствующего федерального органа – Минтрудом с учетом мнения РТК.

Часть вторая ст. 100 ТК РФ до 01.09.2025	Часть вторая ст. 100 ТК РФ после 01.09.2025
Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации	Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта и других работников, имеющих особый характер работы, утверждаются 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, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию

	социально-трудовых отношений, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - 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
--	---

2. Подтверждение вида деятельности для страхования по «травматизму»

С 1 сентября 2025 г. изменились правила подтверждения вида деятельности для страхования по «травматизму».

В ЕГРЮЛ и ЕГРИП будут указываться коды ОКВЭД заявительного типа (из данных заявления о регистрации юридического лица или ИП) и коды ОКВЭД отчетного типа (эту информацию ФНС будет получать от Росстата, а Росстат – от территориальных органов СФР и самих страхователей) с указанием не менее 4 цифровых знаков кода, а также процентные доли основного и дополнительных видов отчетного типа (при наличии) (п. 1 ст. 2, подп. «б» п. 2 ст. 1, ст. 3 Федерального закона от 28.12.2024 № 529-ФЗ (далее – Закон № 529-ФЗ)).

СФР будет устанавливать тариф по коду основного вида деятельности заявительного типа на основании данных из реестров по состоянию на 15 апреля текущего года (за исключением страхователей, применяющих специальный налоговый режим «Автоматизированная упрощенная система налогообложения») (п. 3 ст. 1 Закона № 529-ФЗ).

В случае выявления в результате проверки факта несоответствия сведений об основном виде экономической деятельности, СФР пересчитает тариф (подп. «б» п. 5, подп. «б» п. 6 ст. 1 Закона № 529-ФЗ).

Если у страхователя по состоянию на 15 апреля текущего года изменится основной вид экономической деятельности, СФР в срок до 1 мая текущего года уведомит страхователя об установленном ему с начала текущего года размере страхового тарифа,

соответствующем классу профессионального риска основного вида экономической деятельности страхователя (п. 3 ст. 1 Закона № 529-ФЗ).

Ежегодно подтверждать основной ВЭД за предыдущий год потребуется только для подразделений организации (подп. 2 п. 1 ст. 6 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ (далее – Закон № 125-ФЗ), подп. «б» п. 1 ст. 1 Закона № 529-ФЗ, п. 1 постановления Правительства РФ от 23.05.2025 № 717). Таким образом, в отличие от прошлых лет, большинству страхователей не нужно будет ежегодно подтверждать код ОКВЭД. Однако, если территориальный орган СФР направит требование, подтвердить вид деятельности необходимо будет в течение 10 рабочих дней с даты вручения требования (подп. «а» п. 1 ст. 1 Закона № 529-ФЗ, п. 6 ст. 26.18 Закона № 125-ФЗ).

Однократно в Росстат понадобится представить первичные статистические данные (ч. 2, ч. 4 ст. 3 Закона № 529-ФЗ): нужно будет сообщить в Росстат коды основного и дополнительных видов экономической деятельности (при наличии) и процентные доли основного и дополнительных видов экономической деятельности организациям в срок до 1 апреля 2027 г., ИП – до 1 апреля 2028 г..

Организации, которые не попадут в выборку респондентов статданных, с 2027 года (а ИП – с 2028 года) должны будут самостоятельно проверять сведения о кодах ОКВЭД отчетного типа не реже 1 раза в год. В случае изменения основного кода или процентных долей более чем на 20 пунктов хотя бы по одному коду, указанному в реестре по состоянию на 31 декабря календарного года, или если прошло 5 лет с момента последнего представления в Росстат статистических данных об этих кодах, страхователи будут обязаны представить в Росстат соответствующие статистические данные не позднее 1 апреля следующего года (ч. 3, ч. 5 ст. 3 Закона № 529-ФЗ).

3. Расчет среднего заработка

С 1 сентября 2025 г. на смену Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое было утверждено постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (далее – Положение № 922), пришло 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.

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.

4. 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 декабря 2012 г. Роскомнадзор разъяснял: согласие работника может быть оформлено как в виде отдельного документа, так и закреплено в тексте трудового договора. С 1 сентября 2025 г. 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.

5. Переутвержденные нормативные акты в рамках «регуляторной гильотины»

В рамках реализации механизма «регуляторной гильотины» был принят ряд новых нормативных правовых актов.

Представленный ниже перечень включает акты, которые не вводят принципиально новые требования и не вносят существенные изменения в ранее действующие нормативные документы, однако, должны учитываться большинством кадровиков, в частности, в целях обновления локальных нормативных актов:

- Положение об особенностях направления работников в служебные командировки (утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2025 № 501);

- Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях (утв. постановлением Правительства РФ от 10.02.2025 № 128);

- Правила возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений (утв. постановлением Правительства РФ от 11.02.2025 № 140);

- Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах РФ, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей (утв. постановлением Правительства РФ от 15.02.2025 № 164);

- Правила выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений (утв. постановлением Правительства РФ от 24.03.2025 № 344);

- Правила предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка (утв. постановлением Правительства РФ от 24.03.2025 № 351);

- О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время (постановление Правительства РФ от 04.04.2025 № 436).

В рамках реализации "регуляторной гильотины" также был принят ряд нормативных актов, содержание которых отличается от содержания заменяемых документов. Среди них, например, порядок, виды, сроки обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность, по программам противопожарного инструктажа (утв. приказом МЧС России от 16.12.2024 № 1120).

6. Правительство утвердило перенос выходных дней в 2026 году

Кабмин определился с тем, на какие даты будут перенесены выходные дни в следующем году. Никаких изменений по сравнению с ранее представленным Минтрудом проектом соответствующего НПА не произошло. Как и планировалось, будут перенесены лишь два выходных дня, выпадающих на новогодние каникулы, как это предусмотрено частью второй ст. 112 ТК РФ:

- выходной день с субботы 3 января переносится на пятницу 9 января;

- выходной день с воскресенья 4 января переносится на четверг 31 декабря.

А своим правом на перенос выходных на другие дни в целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, предусмотренным частью пятой ст. 112 ТК РФ, Правительство не воспользовалось.

В результате работники с классической «пятидневкой» в грядущие новогодние праздники будут отдыхать 12 дней подряд – с 31 декабря 2025 г. по 11 января 2026 г.

Еще в 2026 году нас 5 раз будут ждать по три дня отдыха подряд: с 21 по 23 февраля; с 7 по 9 марта; с 1 по 3 мая; с 9 по 11 мая; с 12 по 14 июня (Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2025 г. № 1466).

7. Законопроект об увеличении МРОТ с 1 января 2026 года принят в первом чтении

Госдума приняла в первом чтении правительственный законопроект об увеличении МРОТ с 1 января 2026 г. до 27 093 рублей (в настоящее время МРОТ – 22 440 руб.).