



Вебинар

**Изменения для кадровика. Новации
второго полугодия 2025.
Изучаем вместе с Консультант
Плюс.**



 8 (812) 320-44-22

 info@compaslidera.ru

 compaslidera.ru



СОДЕРЖАНИЕ

- ✓ Воинский учет – изменения в цифровом взаимодействии;
- ✓ Новое в сфере обработки персональных данных;
- ✓ Изменения в правилах расчёта среднего заработка для отпускных и выходных пособий, премий;
- ✓ Обновленные правила направления в командировку, договоры о материальной ответственности и др.;
- ✓ Иностранцы работники – новые правила;
- ✓ Проверки 2025;
- ✓  Контроль и отслеживание новых поправок.

Реестр воинского учета – новое.

С 9 мая 2025 года на сайте реестра повесток больше нет упоминания о том, что он работает в тестовом режиме. До этой даты он работал в таком формате только для трех регионов, а сейчас он доступен повсеместно. Но, несмотря на это, в полной мере база всё равно не работает.

Сейчас на сайте есть два раздела. Первый — «Для граждан» — тут военнообязанные могут проверять повестки, выданные на их имя, и получать электронные выписки (которые, по планам, можно будет использовать вместо военного билета при приёме на работу).

Второй раздел — «Для организаций». Размещен по адресу:
<https://реестрповесток.рф/>



Оператором реестра выступает Минобороны РФ. Военкоматы следят за обновлением данных. Сведения в Реестр ВУ подают, в том числе:

- ✓ ФНС России;
- ✓ Росреестр;
- ✓ МВД и ФСБ России;
- ✓ ФСБ России;
- ✓ органы местного самоуправления;
- ✓ работодатели;
- ✓ сами военнообязанные граждане.

Ввод в эксплуатацию Реестра регламентирует
ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 19 апреля 2024 г. N
506.



Для граждан

Проверить повестки на Ваше имя и получить выписку из Реестра можно в [Личном кабинете](#)

[Подробнее](#)



Для организаций

Направление сведений через [Личный кабинет](#)

[Подробнее](#)

Реестр повесток для военнообязанных.

Чтобы открыть реестр, перейдите по ссылке. Военнообязанные граждане могут использовать единый реестр повесток, чтобы:

- ✓ проверить наличие повесток;
- ✓ узнать точную дату, время и место явки;
- ✓ получить выписку из реестра повесток;
- ✓ ознакомиться с данными, внесенными работодателем в реестр воинского учета.

Ранее портал работал в тестовом режиме (была соответствующая отметка). Но теперь ее нет, значит, Реестр повесток доступен на всей территории Российской Федерации. Чтобы войти в Реестр, используйте свою учетную запись на Госуслугах.

В России «прокатилась» массовая рассылка уведомлений о внесении сведений в реестр воинского учета через портал «Госуслуги». Данное уведомление носит информативный характер, это не повестка. Граждан оповещают о наполнении реестра воинского учета их данными. Обязывать к явке такое уведомление не может.

Уведомление о внесении сведений в Реестр воинского учёта

Сергей Сергеевич

Для получения сведений о воинском учёте запросите выписку
из Реестра воинского учёта [в личном кабинете Реестра](#)
[повесток](#)

Для уточнения сведений [направьте заявление](#)

Реестр повесток для организаций.

Пока технически недоступен. В перспективе, чтобы подготовиться к ЭДО с военкоматами, нужно:

- ✓ создать личный кабинет на Госуслугах;
- ✓ назначить ответственного за воинский учет сотрудника (только штатного);
- ✓ оформить ему усиленную ЭЦП и машиночитаемую доверенность;
- ✓ а также подать заявку на электронный документооборот.

Документы заполняются по шаблону, подписываются УКЭП и направляются в военкомат. Это, в частности, удобно делать в 1С:ЗУП. **Соглашение на ЭДО заключается только с федеральным реестром, а не с каждым военкоматом отдельно.**

Реестр повесток для организаций.

При работе с сайтом важно учитывать технические требования. Система совместима только с браузерами:

- ✓ ЯндексБраузер,
- ✓ ChromiumGOST.

Кроме того потребуются установленное ПО КриптоПро CSP версии 5.0 R2 и выше, а также КриптоПро ЭЦП Browser plug-in.

Нужно зарегистрироваться на ЕПГУ. Войти в него нужно под учётной записью руководителя организации, используя электронно-цифровую подпись директора. Если регистрации ещё нет, необходимо зарегистрировать юридическое лицо на портале, введя ИНН, ОГРН, адрес электронной почты и контактный номер телефона компании.

После авторизации перейти в раздел «Воинский учёт». Затем выбрать «Подключиться к системе» и заполнить все необходимые сведения о юридическом лице. Большая часть данных о компании должна подгрузиться автоматически, но если этого не произошло, нужно указать сведения вручную.

Необходимо определить ответственное лицо. Работодатель может возложить обязанность по отправке данных в военкомат на сотрудника, который ведёт воинский учёт в компании. Для этого нужно внести его данные в перечень доверенных лиц на портале «Госуслуг». Сделать это можно при условии, что у сотрудника заполнен профиль и ему предоставлен полный уровень доступа к учётной записи.

Нужно подать заявление на отправку сведений в военкомат онлайн.

Для этого нужно оформить заявление в личном кабинете портала «Госуслуг». Для подачи понадобятся отсканированный оригинал приказа об организации воинского учёта в компании, сведения о руководителе организации и ответственном работнике (ФИО, наименование должности, номер контактного телефона).

После того как уполномоченный орган проверит внесённые сведения о компании, работодателю будет предоставлен доступ к цифровому ресурсу и работе в нём.

Стоит учесть, что Минобороны до сих пор не обновило и Методические рекомендации по ведению ВУ от 2017 года, и неизвестно, когда их актуализирует. Так что в ближайшее время работодатели продолжают сдавать отчеты в военкомат через Почту России или курьерскую службу.

Реестр повесток для организаций.

реестрповесток.рф Личный кабинет юр.лица Спросить

 Личный кабинет для юридических лиц

Доступ к личному кабинету для юридических лиц осуществляется исключительно через браузеры Яндекс или Chromium GOST, а также необходимо наличие установленного приложения КриптоПро версии CSP 5.0 R3 и выше с расширением КриптоПро ЭЦП Browser plug-in
Пожалуйста, попробуйте снова, выбрав один из этих браузеров и установив КриптоПро CSP, КриптоПро ЭЦП Browser plug-in.

Войти в Личный кабинет

Какие виды сведений доступны для отправки?

 <p>Сведения о приеме на работу (увольнении), зачислении в образовательную организацию (отчислении)</p> <p>Срок передачи сведений: до 5 дней</p>	 <p>Ежегодное предоставление списка граждан мужского пола, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет в год достижения ими возраста 17 лет</p> <p>Срок передачи сведений: ежегодно, в срок до 1 ноября</p>
 <p>Изменения сведений сотрудников, необходимых для ведения воинского учета</p> <p>Срок передачи сведений: до 5 дней</p>	 <p>Ежегодное предоставление списка сотрудников/обучающихся в организации, подлежащих воинскому учету</p> <p>Срок передачи сведений: ежегодно, по согласованию с военкоматом</p>

Новое в сфере обработки персональных данных.

Напомним, что с 30 мая 2025 года вступили в силу повышенные штрафы за нарушения в работе с персональными данными работников. Законодатель усилил ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ за утечку ПД и их незаконный оборот.

Также необходимо проверить, есть ли у вас уведомление об обработке ПД, соответствует ли оно Положению об обработке ПД. Если не уведомить, либо несвоевременно уведомить РКН о намерении осуществлять обработку персональных данных, максимальный штраф:

- ✓ для должностных лиц - 50 000 руб.,
- ✓ для ИП, организаций - 300 000 руб. (**ч. 10 ст. 13.11 КоАП РФ**).

Новое в сфере обработки персональных данных.

С 1 сентября произошли очередные изменения. Теперь работодатели больше не могут включать согласие на обработку персональных данных в другие документы, например, в трудовые договоры, пользовательские соглашения (Федеральный закон от 24.06.2025 № 156-ФЗ).

Ввели обязанность оформлять согласие на обработку персональных данных всегда отдельно от другой информации или документов, которые физлицо подтверждает либо подписывает.

Согласие на обработку персональных данных, как и на распространение, должно быть отдельным документом.

Пропишите в согласии цель обработки ПД, перечислите действия, которые будете с ними осуществлять.

По вопросу получения Согласий рекомендуем изучить Готовое решение КонсультантПлюс.

Готовое решение: В каком порядке должна осуществляться обработка персональных данных физлиц (КонсультантПлюс, 2025)

↑ 4. Что должен делать оператор при получении персональных данных от физлица

☆ **Не требуется согласие на обработку персональных данных** физического лица в случаях, приведенных в [п. п. 2 - 11 ч. 1 ст. 6](#) Закона о персональных данных. В частности, согласие не нужно, если обработка необходима:

- 1) для заключения договора по инициативе гражданина или договора, по которому он будет выгодоприобретателем или поручителем. Например, если индивидуальный предприниматель арендует у вас помещение и вы указываете в договоре его паспортные данные;
- 2) исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является гражданин. Например, если вы запрашиваете адрес гражданина для доставки ему товара;
- 3) осуществления и выполнения функций, полномочий и обязанностей, которые возложены на вас законодательством. Например, если вы получаете у клиента адрес его электронной почты, чтобы направить ему кассовый чек в электронной форме ([Разъяснения Минкомсвязи России](#));
- 4) осуществления прав и законных интересов (ваших или третьих лиц) либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы гражданина. Например, если вы в целях обеспечения безопасности записываете Ф.И.О. и паспортные данные посетителей.

В остальных случаях обработка персональных данных осуществляется с согласия гражданина ([п. 1 ч. 1 ст. 6](#) Закона о персональных данных). Например, придется получить согласие, если вы собираете данные граждан для маркетингового исследования или уступаете требование к должнику - физическому лицу.

+ [Существует ли утвержденная единая типовая форма согласия на обработку персональных данных](#)

+ [Каков срок действия согласия на обработку персональных данных](#)

+ [Каковы последствия отказа от согласия на обработку персональных данных](#)

5.1. Нужно ли получать согласие на обработку биометрических данных

Если вы обрабатываете биометрические персональные данные, то, как правило, вам нужно получить согласие гражданина на это ([ч. 1 ст. 11](#) Закона о персональных данных). Например, это требуется, если вы фотографируете своих клиентов, чтобы оформить им пропуск ([Письмо Минцифры России от 17.07.2020 N ОП-П24-070-19433](#)).

Согласие требуется, если обработку производите именно вы. Если же, например, гражданин оплачивает ваш товар с использованием сканера отпечатков пальцев на своем смартфоне, согласие получать не нужно, поскольку вы непосредственно не обрабатываете его биометрические данные.

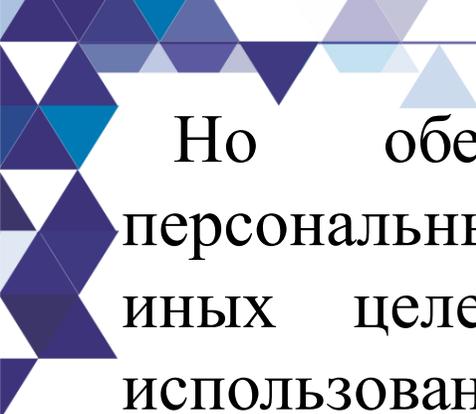
Обратите внимание, что под биометрическими данными понимаются только такие сведения, которые вы используете для установления личности гражданина. Так, не являются достаточными для установления личности сведения об отдельных физиологических признаках гражданина (например, только о его весе или росте).

Обезличивание ПД – требования с 1 сентября 2025 года.

С 1 сентября 2025 года надо направлять по запросу Минцифры обезличенные персональные данные.

Обезличивание — изменение данных о субъекте таким образом, что без дополнительной расшифровки нельзя понять, какому именно человеку они принадлежат. Это способ защиты ПД от несанкционированного доступа злоумышленников. Обезличивание — это обратимое действие. Если знать, какими именно методами изменяли изначальные персональные данные, и иметь ключ расшифровки, то можно восстановить информацию о субъекте.

В этом плане обезличивание — менее надежный способ защиты ПД, чем уничтожение.



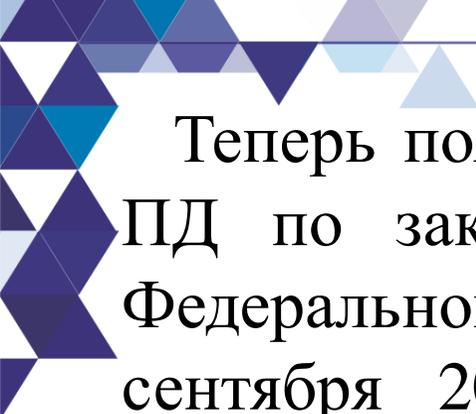
Но обезличивание дает возможность сохранять персональные данные для аналитических, исследовательских и иных целей оператора, снижая риски неправомерного использования. Если злоумышленники украдут базу обезличенных ПД, то без ключа расшифровки они все равно не смогут ей воспользоваться.

Например, в базе данных есть Сергеев А.С. и его паспортные данные. При обезличивании методом идентификаторов этому человеку присваивают код ID 1234 и заменяют в базе всю личную информацию, которая позволяет идентифицировать Сергеева А.С., на этот код. Для деобезличивания (обратной процедуры) понадобится справочник кодов, который в целях безопасности хранят отдельно от базы данных.



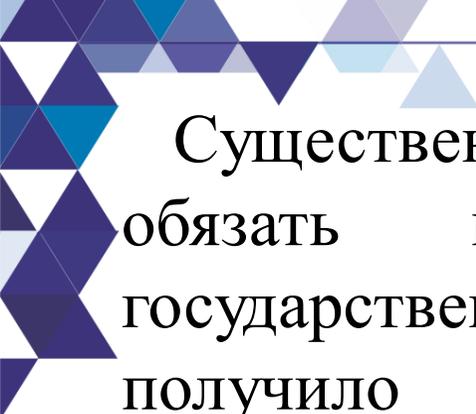
Обезличивание ПД проводят специальными методами, разбираться в которых — компетенция специалистов по информационной безопасности. Но кадровику и бухгалтеру тоже полезно знать основы этой процедуры, потому что в кадрах и бухгалтерии хранится большое количество личной информации работников, сотрудников подрядчика. И эти службы отвечают за безопасность ПД. Кроме того, именно кадровик и бухгалтер определяют, данные каких категорий субъектов будут шифроваться.

Причины для обезличивания установлены законом. Так, при достижении целей обработки оператор обязан обезличить или уничтожить ПД субъекта (ч. 7 ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). **Это правило действовало и до 1 сентября 2025 года.**



Теперь появился случай, когда оператор должен обезличить ПД по закону — требование Минцифры (ч. 2 ст. 13.1 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ — действует с 1 сентября 2025 года). Вышел **Приказ Роскомнадзора от 19.06.2025 № 140**. Он содержит требования к обезличиванию и методы обезличивания для большинства случаев обработки ПД.

Главное нововведение — обезличенные ПД с 1 сентября 2025 года можно обрабатывать без получения согласия гражданина. Ранее оно требовалось обязательно, но теперь чётко разрешено использовать обезличенные данные без согласия субъекта для исследований или технологий (например, для обучения ИИ) без нарушения закона. **Важно: обезличивание должно исключать возможность прямой идентификации гражданина по этим данным.**



Существенное изменение — теперь операторов ПД могут обязать предоставлять обезличенные сведения в государственную информационную систему (ГИС). Минцифры получило право направлять компаниям и ведомствам требования предоставить нужные данные в обезличенном виде для загрузки в федеральную ГИС. Правительство РФ определило, что такой системой станет Единая информационная платформа нацсистемы управления данными (ЕИП НСУД) с новой подсистемой обезличенных данных.

Доступнее говоря, если государству понадобятся большие массивы данных для аналитики или социальных проектов, оно будет запрашивать у обладателей данных обезличенные наборы сведений, а не персональные данные в чистом виде.

Поиск в КонсультантПлюс:

Быстрый поиск

Все документы Законодательство Судебная практика Консультации Формы документов

обезличивание персональных данных с 01.09.2025

Найти

См. также: [передача обезличенных персональных данных в минцифры с 01.09.2025](#)

Наиболее соответствуют запросу: [Все результаты](#)

- 1 Обзор:
"Какие изменения учесть юристу с 1 сентября 2025 года"
(КонсультантПлюс, 2025)
Для бизнеса ввели требования к обезличиванию персональных данных. В отношении информации, обезличиваемой по запросу Минцифры, установлены отдельные правила.
- 2 Справочная информация:
"Правовой календарь на III квартал 2025 года"
(Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)
Определены особенности обработки персональных данных, полученных в результате обезличивания персональных данных, при формировании составов данных и предоставления доступа к ним (01.09.2025)
- 3 Приказ Роскомнадзора от 19.06.2025 N 140
"Об утверждении требований к обезличиванию персональных данных и методов обезличивания персональных данных, за исключением случаев, указанных в пункте 9.1 части 1 статьи 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных"
(Зарегистрировано в Минюсте России 31.07.2025 N 83110)

Изменения в правилах расчёта среднего заработка для отпускных и выходных пособий.

Постановлением Правительства от 24.04.2025 № 540 с 1 сентября поменяли порядок расчёта среднего заработка для отпускных, пособий и компенсаций при увольнении. В целом, формулы остались примерно такими же, но есть и несколько важных изменений.

Изменение 1 — в средний заработок, помимо премий, включили и денежные поощрения в системе оплаты труда.

Изменение 2 — убрали привязку надбавок и доплат к тарифной ставке или окладу.

Изменение 3 — ввели формулу для расчета среднего заработка в целях определения выходного пособия — используют средний дневной заработок в общем случае и средний часовой при СУРВ.

Изменение 4 — установили, как считать среднее рабочее количество часов при СУРВ.

Итак:

- ✓ В средний заработок включили денежные поощрения. При расчёте можно учитывать ежемесячные премии и вознаграждения, но только фактически начисленные в расчётном периоде за время, которое сотрудник по факту в этом периоде отработал.
- ✓ Чтобы определить средний заработок, нужно учитывать только периоды фактической работы, когда сотруднику начисляли зарплату. Дни болезни, отпуска по беременности и родам, простоя по вине работодателя и другие случаи, когда сотрудник не работал, а также начисления за этот период, из расчёта исключаются.

- ✓ Установили особый порядок расчёта среднего заработка для выходного пособия при увольнении. Чтобы его рассчитать, средний дневной заработок нужно умножать на среднее количество рабочих дней за один месяц в году. Если работник на суммированном учете рабочего времени, средний почасовой заработок умножают на среднее число рабочих часов одного месяца в году. А чтобы высчитать среднее число рабочих часов месяца в году, годовую норму часов, которую установили сотруднику, надо разделить на 12.
- ✓ Правила расчёта среднего заработка для отпускных не поменяли, но расчетный период нужно корректировать с учётом исключаемых дней и выплат.

Положение о расчёте среднего заработка, установленное постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922, утратило силу с 1 сентября. В связи с этим, если в локальных актах организации были на него ссылки, их надо будет актуализировать, и поменять на постановление №540.

Готовое решение: Как рассчитать и выплатить средний заработок в различных ситуациях (КонсультантПлюс, 2025)

Как рассчитать и выплатить средний заработок в различных ситуациях

Трудовым кодексом РФ установлены [случаи](#), когда за работником сохраняется его средний заработок: при направлении на повышение квалификации, переводе на легкий труд, выплате выходного пособия при увольнении и др.

Для всех случаев расчета среднего заработка предусмотрен единый порядок. Различаются только периоды, подлежащие оплате.

Оглавление:

1. [Как рассчитать средний заработок при направлении работника на повышение квалификации](#)
2. [Как рассчитать средний заработок при переводе на работу с более легкими условиями труда](#)
3. [Как рассчитать и выплатить компенсацию в размере среднего заработка за дни прохождения военных сборов](#)
4. [Как рассчитать средний заработок \(среднемесячную заработную плату\) для выплаты выходного пособия при увольнении работника](#)
5. [Как рассчитать и выплатить средний заработок за период трудоустройства уволенного работника](#)

1. Как рассчитать средний заработок при направлении работника на повышение квалификации

Чтобы рассчитать средний заработок, умножьте сумму [среднедневного заработка](#) на количество рабочих дней в периоде нахождения работника на повышении квалификации ([ст. 187 ТК РФ](#), [п. 9](#) Положения о средней заработной плате).

Период обучения, как правило, указан в договоре с учебным заведением.

Быстрый поиск

изменение среднего заработка



Найти



См. также: расчет **среднего заработка** сохранение **среднего заработка**
среднемесячная заработная плата расчет справка о **среднем заработке**
средняя заработная плата **средний заработок** меньше мрот

Наиболее соответствуют запросу:

Все результаты поиска

1

Справочная информация:
"Правовой календарь на III квартал 2025 года"
(Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)
| Вводится новое Положение об особенностях исчисления **средней заработной платы** (01.09.2025)

2

Обзор:
"Основные **изменения** в налоговом законодательстве в 2025 году"
(КонсультантПлюс, 2025)
| С 1 сентября 2025 года действуют обновленные правила расчета **среднего заработка**

3

Обзор:
"Расчет **среднего заработка**, ККТ и первичка в сентябре 2025 года: основные **изменения**"
(КонсультантПлюс, 2025)
| Расчет **среднего заработка**

4

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
(ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025)
| Статья 139. Исчисление **средней заработной платы**



Новые правила премирования с 1 сентября 2025 года.

Согласно **новой редакции статьи 135 ТК РФ**, работодатели должны определять виды, размеры, сроки, основания и условия премирования в ЛНА, коллективных договорах или соглашениях.

Детально какие премии, в каком размере, за какие «успехи», с какой периодичностью, работодатель может решить сам.

Однако, **согласно Федеральному закону от 07.06.2025 № 144-ФЗ**, которым поправки в ТК и приняли, работодатель должен учитывать:

- ✓ качество и эффективность работы сотрудника;
- ✓ длительность его трудовой деятельности;
- ✓ наличие или отсутствие дисциплинарных взысканий.

Новые правила премирования с 1 сентября 2025 года.

Уточнили, что работодатель может с учетом мнения первичной профсоюзной организации предусмотреть в локальном акте о премиях их снижение из-за проступков работников.

Уменьшать выплаты допускается только за тот месяц, в котором вынесли дисциплинарное взыскание, и не более чем на 20% от месячной зарплаты.

Статья: Максимальный размер депремирования в связи с дисциплинарным взысканием ограничен (Галина Е.) ("Малый бизнес: учет, налоги, право", 2025, N 1)

"Малый бизнес: учет, налоги, право", 2025, N 1

МАКСИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ДЕПРЕМИРОВАНИЯ В СВЯЗИ С ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ВЗЫСКАНИЕМ ОГРАНИЧЕН

1 сентября 2025 года вступают в силу поправки, введенные в [ТК РФ](#) Федеральным [законом](#) от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 144-ФЗ). [Статья 135](#) "Установление заработной платы" ТК РФ дополнена новой нормой о системе премирования, в том числе об ограничениях при снижении премий работникам. Об этом и о других новеллах трудового законодательства - в нашем материале.

Ограничения в части снижения премий работникам

Изменения в [ст. 135](#) ТК РФ были подготовлены в целях реализации права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей существование, достойное работника и его семьи.

Новые размеры вахтовых надбавок.

С 1 сентября 2025 года, на срок до 1 сентября 2031 года, **Постановлением Правительства РФ №344 от 24.03.2025** установлен порядок назначения надбавки за вахтовый метод работы для работников **федеральных государственных учреждений.**

Если сотрудник работает вахтовым методом, ему обязательно устанавливается вахтовая надбавка:

- ✓ 75% оклада – в районах Крайнего Севера (РКС) и приравненных к ним местностях (МКС),
- ✓ 50% оклада – в районах Сибири и Дальнего Востока,
- ✓ 30% оклада – в остальных районах.

Новые правила оплаты ночной работы с 1 сентября.

В реальности ни сами правила оформления ночной работы, ни порядок расчёта доплат за ночные часы не изменился. Поправки носят технический характер и обусловлены требованиями «регуляторной гильотины».

Единственное новшество — сам НПА, который теперь это регулирует. Так, с 1 сентября постановление Правительства от 22.07.2008 № 554 утратило силу, а вместо него начало действовать **Постановление Правительства от 04.04.2025 № 436.**

Необходимо проверить все локальные акты, связанные с вопросом, например, положение об оплате труда — если там есть ссылки на прежнее постановление, его реквизиты надо поменять на новое.

Новый порядок направления в командировку с 1 сентября.

С 1 сентября 2025 применяется новый нормативный акт, регулирующий порядок направления работников в служебные командировки, правила компенсации им расходов, связанных с поездкой, и оплаты труда за период командирования.

Это Постановление Правительства от 16.04.2025 N 501. Оно заменило служившее нам до этого много лет Постановление Правительства от 13.10.2008 N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Если сравнить тексты документов, то отличия будут минимальны. Напомним, что в КонсультантПлюс доступно **«Сравнение с ранее регулировавшим вопрос документом».**

Сравнение документов.

Сравнение позволяет в формате Word детально и «добуквенно» ознакомиться с поправками, внесенными в текст.

Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 N 501 "Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки"

⚠ [Положение](#), утв. данным документом, [действует](#) до 1 сентября 2031 года. [См. Справку](#) Свернуть ^

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 16 апреля 2025 г. N 501

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ
В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ**

См. сравнение с ранее регулировавшим вопрос документом в MS-Word.

В соответствии со [статьей 166](#) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

КонсультантПлюс: примечание.
П. 1 [действует](#) до 01.09.2031.

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об особенностях направления работников в служебные командировки.
2. Признать утратившими силу:
[постановление](#) Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 42, ст. 4821);
[пункт 72](#) изменений, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25 марта 2013 г. N 257 "Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросам деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 12, ст. 1544).

Справка Оглавление

Доп. информация к документу

Сравнение с ранее регулировавшим вопрос документом

Новый порядок направления в командировку с 1 сентября.

Обратите внимание, что некоторые интересные моменты в обновленном документе все же появились. Так:

- ✓ Уточнили понятие проездных документов (п. 6 Положения от 16.04.2025 № 501), а также возмещение расходов — теперь не только по разрешению, но и с ведома руководителя организации (п. 9 Положения от 16.04.2025 № 501).
- ✓ В новом Положении изменилась нумерация пунктов с важными правилами оформления командировок. Работодателям стоит проверить свои локальные акты (например, Положение о командировках) и актуализировать все ссылки.

Новый порядок направления в командировку с 1 сентября.

Готовое решение: Как оформить командировку работника (КонсультантПлюс, 2025)

Как оформить командировку работника

Для оформления командировки издайте письменное распоряжение, например приказ о направлении работника в командировку. Для этого можно использовать как унифицированную [форму N Т-9](#) (при направлении в командировку нескольких работников - [форму N Т-9а](#)), так и документ, самостоятельно разработанный вами.

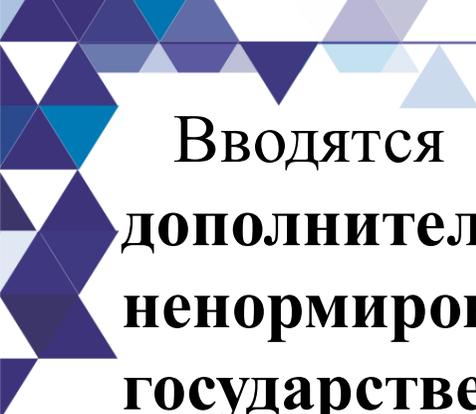


Если в вашем ЛНА закреплена обязанность составлять служебное задание, оформлять командировочное удостоверение, представлять отчет о выполненном работником в командировке поручении, сделайте это.

Если ведете журнал учета командировок, внесите в него информацию о командировке. Дни, приходящиеся на период командировки, отметьте в таблице учета рабочего времени буквенным [\(К\)](#) или цифровым [\(06\)](#) кодом.

Оглавление:

1. [Какие документы необходимо оформить при направлении работника в командировку](#)
2. [Нужно ли составлять служебное задание, оформлять командировочное удостоверение, представлять отчет о выполненном работником в командировке поручении](#)
3. [Как издать приказ о направлении в служебную командировку](#)
4. [Как оформить командировку руководителя организации](#)
5. [Нужно ли вносить информацию в журнал учета командировок, если он ведется](#)
6. [Как отразить в таблице учета рабочего времени командировку работника](#)
7. [Как отразить в таблице учета рабочего времени командировку совместителя](#)



Вводятся новые Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях (с 01.09.2025). Они установлены Постановлением Правительства РФ от 10.02.2025 N 128.

Уточняется, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Как определить, кого включить в данный список?

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники, эпизодически привлекаемые по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, включая работников, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, работников, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также работников, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором, ПВТР или иным локальным нормативным актом учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника.

Напомним, что комментарии, консультации по практике применения документа и его положений, доступны по функции построения списка дополнительных документов слева от всего текста или его отдельного фрагмента.

Постановление Правительства РФ от 10.02.2025 N 128 "О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормирован...



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 10 февраля 2025 г. N 128

О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ
ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

См. сравнение с ранее регулировавшим вопрос документом в MS-Word.

В соответствии со [статьей 119](#) Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые [Правила](#) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях.
2. Признать утратившими силу:

[постановление](#) Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. N 884 "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 51, ст. 5081);

Изменили типовые формы договоров о материальной ответственности.

Минтруд обновил приказ, которым утверждены перечни должностей и работ, по которым работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности - **Приказ Минтруда от 16.04.2025 № 251н**. При этом в перечнях должностей и работ практически ничего не изменилось.

Также изменились и типовые формы договоров о полной материальной ответственности. Например, с 1 сентября 2025 года действует правило, что если договоры заключены в электронном виде, то дополнение, расторжение или прекращение их действия осуществляют по соглашению сторон, оформленному в электронном виде.

Изменили типовые формы договоров о материальной ответственности.

Минтруд разъяснил, что не нужно переподписывать действующие договоры о материальной ответственности (**Письмо Минтруда от 16.06.2025 № 14-6/ООГ-2774**). Правда, он уточнил, что они должны соответствовать трудовому законодательству, и при необходимости и согласии сторон можно заключить допсоглашение.

В любом случае работодателю стоит обновить типовые формы договоров о материальной ответственности в соответствии с Приказом № 251н, чтобы с 1 сентября 2025 года использовать актуальные бланки. С ними стоит ознакомить ответственных сотрудников: кадровиков, юристов, бухгалтеров.

Изменили типовые формы договоров о материальной ответственности.

Все документы Законодательство Судебная практика Консультации **Формы документов**

Быстрый поиск договор о материальной ответственности

См. также: **договор о** полной индивидуальной **материальной ответственности** образец **договор о** коллективной **материальной** ответс
типовая форма **договора о** полной индивидуальной **материальной ответственности** назначение **материально ответственного** лица
договор о полной **материальной ответственности** образец форма **договора о материальной** ответственн

Наиболее соответствуют запросу: Все резул

- 1 "КонсультантПлюс: Новости для специалиста по кадрам"
Минтруд: не нужно перезаключать **договоры о** полной **материальной ответственности** из-за новых правил (11.08.2025)
- 2 Вопрос:
О заключении с работником **договора о** полной **материальной ответственности** с 01.09.2025.
(Письмо Минтруда России от 16.06.2025 N 14-6/ООГ-2774)
- 3 Приказ Минтруда России от 16.04.2025 N 251н
"Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные **договоры о** полной индивидуальной или коллективной (бригадной) **материальной ответственности**, а также типовых форм **договоров о** полной **материальной ответственности**"
(Зарегистрировано в Минюсте России 16.05.2025 N 82205)
- 4 **Формы >**
 Форма с комментариями о рисках:
Договор о полной индивидуальной **материальной ответственности**, защищающий интересы работодателя (образец заполнения)
(КонсультантПлюс, 2025)
 Форма:
Договор о полной индивидуальной **материальной ответственности** (образец заполнения)
(КонсультантПлюс, 2025)

Обратите особое внимание на уникальный ИБ Формы с комментариями о рисках. Размещенный в нем образец договора о полной индивидуальной материальной ответственности, защищающий интересы работодателя, поможет не только составить данный документ в соответствии с актуальными требованиями законодательства, но и заполнить его с максимально выгодными работодателю условиями.

Форма с комментариями о рисках: Договор о полной индивидуальной материальной ответственности, защищающий интересы работодателя образец заполн...

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности N 14

Юридический риск

Если не заключить такой договор, работник будет нести материальную ответственность за причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка (ст. ст. 241 - 244 ТК РФ). Договор о полной индивидуальной материальной ответственности можно заключить с работником, который достиг возраста 18 лет и непосредственно обслуживает или использует, например, денежные ценности (ч. 1 ст. 244 ТК РФ). При его заключении убедитесь, что должность или выполняемая работа работника включена в [Перечень](#), утвержденный Приказом Минтруда России от 16.04.2025 N 251н.

Защита интересов работодателя

В трудовой договор целесообразно включить [условие](#) о необходимости заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

К работнику, который знал, что его основная трудовая функция связана с обслуживанием материальных ценностей (это оговорено при приеме на работу) и с ним можно заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности, но отказался его подписать, можно применить [взыскание](#) (п. 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Иностранцы работники – изменения и новые поправки.

В процедуре кадрового взаимодействия с иностранными работниками – прием, оформление документов – ничего не изменилось. Этот механизм по-прежнему регулируют:

- ✓ Глава 50.1 ТК РФ (ст.327.1 – 327.7), а также ст.65 ТК РФ;
- ✓ Статья 13 федерального закона 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан».

Обращаем внимание на новые суммы стоимости патента для иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность:

С 1 января 2025 года

Субъект РФ	Региональный коэффициент		Ежемесячный авансовый платеж (в рублях) <small>≤</small>
	Основание	Размер	
Москва	Закон города Москвы от 26.11.2014 N 55	2,8592	8900
Московская область	Закон Московской области от 26.11.2024 N 210/2024-03	2,8592	8900
Санкт-Петербург	Закон Санкт-Петербурга от 29.11.2024 N 740-159	1,927525	6000
Ленинградская область	Областной закон Ленинградской области от 15.11.2024 N 157-оз	1,927525	6000

Напоминаем, что с 5 февраля 2025 года начал работу РЕЕСТР контролируемых лиц иностранных граждан, куда будут включать иностранцев, утративших законные основания для пребывания (проживания) в России. Для них предусмотрены специальные меры и ограничения. После включения в этот реестр иностранцы должны или узаконить свое пребывание (проживание), или покинуть Россию.

Эти изменения нашли отражение в 115-ФЗ, в виде новых положений (статей), а также закреплены в Постановлении Правительства РФ от 26.12.2024 N 1899 «О реестре контролируемых лиц».

Указывается, что реестр будет публичным. База данных на сайте МВД для публичного доступа будет обновляться не дольше суток с того момента, как сведения об иностранце внесут в реестр контролируемых лиц.

Если мигранта внесли в реестр контролируемых лиц, ему запрещается пользоваться банками, регистрировать недвижимость, управлять транспортом, вступать в брак и др.

Общедоступная часть реестра контролируемых лиц, т. е. списка иностранцев и лиц без гражданства, чьи законные основания для пребывания в РФ прекращены, будет опубликована на сайте МВД. Такие данные будут предоставляться любому желающему по запросу.

Публично отображаться будут только данные о том, есть ли гражданин в реестре или нет. Остальные сведения, вероятнее всего, будут использоваться для автоматизированного поиска по базе данных при запросе информации. Данный Реестр может быть нужен работодателям для проверки «легального статуса» принимаемого на работу мигранта.

Одновременно с РКЛ в начале года заработал **режим высылки для мигрантов**, которые нарушили режим пребывания на территории РФ (Федеральный закон от 08.08.2024 N 260-ФЗ).

Так, если у иностранца нет законных оснований находится в России, на него накладывают ограничительные меры - в частности будет запрещено покупать транспортные средства и управлять ими, получать водительские права, выезжать за пределы субъекта, где он проживает, открывать банковские счета. Попадание в РКЛ и режим высылки – звенья одной цепи.

Как «высшая» степень воздействия на нарушителя - иностранного гражданина могут депортировать.

Все вышеуказанные меры «включаются» при попадании в РКЛ. Если ваш работник вдруг туда попал, это не значит, что его обязательно нужно уволить – из РКЛ могут исключить в определенных случаях.

Однако, в некоторых случаях с работником придётся расстаться, а именно, если:

- ✓ ему аннулировали разрешение на временное проживание или он его просрочил;
- ✓ ему аннулировали ВНЖ или он его просрочил;
- ✓ иностранцу назначили административное выдворение.

Поэтому рекомендуем заранее оповестить ваших иностранных работников об изменениях и проверить их документы, которые дадут им право находиться в России. **Кроме этого, учтите, что с 1 января 2025 года иностранцы, прибывающие в Россию без визы, могут находиться на территории страны не более 90 дней в течение года. Ранее этот срок составлял три месяца в течение полугода. Исключение — случаи, предусмотренные законодательством и международными договорами.**

Изменения в миграционном законодательстве с 1 сентября 2025 года: один патент на два региона и новая форма для МВД.

Согласно нововведениям, которые закрепил Федеральный закон от 23.05.2025 № 121-ФЗ, работодатели Москвы и Подмосковья, Санкт-Петербурга и Ленинградской области с 1 сентября могут принимать на работу иностранцев из соседнего региона без оформления нового патента. Например, по столичному патенту иностранный сотрудник может работать в Подмосковье, а по патенту ЛО, можно будет работать в Санкт-Петербурге и наоборот.

Главное, чтобы между регионами было подписано соответствующее соглашение о сотрудничестве. Но на сегодняшний день такого Соглашения между СПб и ЛО нет, ожидаем его заключения и следим за новостями!

Что учесть работодателю в связи с нововведением?

Работодателям мигрантов следует учитывать установленные в субъектах РФ запреты на использование иностранной рабочей силы в определенных сферах экономической деятельности.

Так, постановлением Губернатора Московской области от 16.09.2024 № 333-ПГ был введен запрет на привлечение иностранных граждан к работе в таких видах деятельности, как розничная торговля алкогольными напитками, пивом и табачными изделиями, образование, здравоохранение, спорт, творчество и другие.

Постановлением Губернатора Ленинградской области от 03.04.2025 № 47-ПГ не разрешена работа мигрантов в такси.

В Санкт-Петербурге Постановлением Губернатора Санкт-Петербурга от 28.07.2025 № 60-пг иностранцам запрещено трудоустроиваться таксистами, курьерами, в том числе и в доставке еды. Правда, срок этого запрета – конец 2025 года, далее запрет, возможно, будет снят.

Можно поставить документ на контроль в системе КонсультантПлюс.

The screenshot displays the Consultant Plus web interface. The main content area shows a document titled "ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 28 июля 2025 г. N 60-пг" with the subject "ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НА 2025 ГОД ЗАПРЕТА НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ ХОЗЯЙСТВУЮЩИМИ СУБЪЕКТАМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ОСНОВАНИИ ПАТЕНТОВ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ". A blue box highlights the document title. Below the title, there is a link for "Список изменяемых документов".

On the right side, a "Добавить в Избранное" (Add to Favorites) dialog box is open. It has tabs for "Закладки и Документы", "Папки", and "Документы на контроле". The "Документы на контроле" tab is selected, and the document being viewed is listed in the "Добавить в:" field. A blue box highlights the "Документы на контроле" tab. At the bottom of the dialog, there are "Добавить" (Add) and "Отмена" (Cancel) buttons, with "Добавить" highlighted by a blue box.

The browser's address bar shows the URL: "Постановление Губернатора Санкт-Петербурга от 28.07.2025 N 60-пг (ред. от 11.08.2025)". The browser's search bar contains the text "Найти". The browser's toolbar includes buttons for "Справка" (Help) and "Редакции" (Revisions).

Если иностранный работник будет трудиться в двух субъектах по одному патенту, **работодатель обязан будет уведомить МВД о заключении трудового договора в каждом регионе.** Если мигрант, в отношении которого работодатель уже подал уведомление о заключении трудового или гражданского договора в одном регионе, начал работать в другом, работодатель должен уведомить территориальное отделение МВД во втором регионе. Срок — 3 рабочих дня с начала работы сотрудника.

Обратите внимание, что бланк уведомления о приёме на работу иностранца или заключения с ним договора ГПХ в связи с произошедшими изменениями обновлен.

Приказ МВД России от 06.08.2025 № 552 вносит поправки в приказ МВД от 30 июля 2020 года 536.

О подаче Уведомления, заполнении его актуальной формы и особенностях смотрите Готовое решение КонсультантПлюс.

Готовое решение: Как подать уведомление о привлечении к трудовой деятельности иностранного работника (КонсультантПлюс, 2025)

Как подать уведомление о привлечении к трудовой деятельности иностранного работника

Если вы привлекаете к трудовой деятельности иностранных граждан, то обязаны уведомлять территориальный орган МВД России в субъекте РФ, где они трудятся, в частности, о заключении с ними трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг).

Подайте уведомление не позднее трех рабочих дней с даты заключения соответствующего договора.

За неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления предусмотрена административная ответственность.

Оглавление:

- [1. Кого и в какой срок нужно уведомить](#)
- [2. Как заполнить и подать уведомление](#)
- [3. Нужно ли уведомлять об изменении определенных сторонами условий трудового договора](#)
- [4. Какая ответственность предусмотрена за неуведомление или нарушение порядка и \(или\) формы уведомления](#)



1. Кого и в какой срок нужно уведомить

Если условиями заключенного с иностранным гражданином договора предусмотрено осуществление им трудовой деятельности на территории: «Москва-Московская область», «Санкт-Петербург-Ленинградская область», уведомления о заключении договора должны быть представлены соответственно в:

- ✓ ГУ МВД России по г Москве (127994, г. Москва, ул. Петровка, 38) и ГУ МВД России по Московской области (125009, г. Москва, Никитский переулок, д. 3) — и туда и туда;
- ✓ ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (191015, г. Санкт-Петербург, Суворовский пр-т, д. 50/52). В этом случае в уведомлении в поле 3.4 необходимо указать адреса выполнения работником работ в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Кроме того, с 1 сентября 2025 года повысились госпошлины в сфере труда иностранцев.

За продление разрешения на работу иностранца или лица без гражданства теперь надо платить 4200 руб. Во столько же обходится выдача или переоформление патента.

Появился платеж за внесение изменений в разрешение на привлечение и использование заграничного персонала, выдачу дубликата такого разрешения - 2100 руб.

Регистрация иностранца или лица без гражданства по месту жительства стала стоить 1000 руб. вместо 420 руб. От платежа освободили участников эксперимента по внедрению дополнительных механизмов учета иностранцев.

Федеральный закон от 31.07.2025 N 271-ФЗ.

Проверки – новое 2025.

Мораторий на плановые неналоговые проверки бизнеса продлили до конца 2025 года, хотя они не отменены совсем.

Вас проверят, если ваша организация включена в ежегодный план контрольных (надзорных) мероприятий, с которым можно ознакомиться на сайте Роструда (<https://www.rostrud.ru/> - в разделе «Работодателю») или ГИТ вашего региона (ч. 1 ст. 61 Закона N 248-ФЗ, п. 36 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230, п. 13 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 31.12.2020 N 2428).

ГИТ проводит плановые контрольные мероприятия только в отношении тех, кто отнесен к **категории высокого риска** (п. 2 ч. 2 ст. 25 Закона N 248-ФЗ).

До 2030 г. исключение предусмотрено для следующих организаций указанной категории риска (п. 11(4) **Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 N 336**):

- ✓ для государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, реализующих образовательные программы (любого этапа);
- ✓ государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области здравоохранения, соцобслуживания детей, общественного питания детей (в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, оказание услуг по воспитанию и обучению, отдыху и оздоровлению, предоставлению мест временного проживания, социальных, медицинских услуг).

Такие учреждения в плановом порядке не проверяют.

На сайте Роструда размещают сведения о тех, кому присвоена высокая категория риска, на сайтах ГИТ - кому присвоена категория значительного, среднего и умеренного риска (п. 13 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230).

Роструд разместил на своем сайте перечни присвоения категорий риска юрлицам и ИП на 2025 г.

Категорию риска можно изменить, подав соответствующее заявление в Роструд или ГИТ (в том числе через портал госуслуг). До 1 января 2030 г. такое заявление может подаваться и рассматриваться с учетом определенных особенностей (ч. 6 ст. 24 Закона N 248-ФЗ, п. 8(1) Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 N 336, п. п. 13, 14 указанного Положения).

Поиск информации о категории риска организации в КонсультантПлюс:

The screenshot shows the Rostруд website interface. At the top left is the Rostруд logo and name: "РОСТРУД Федеральная служба по труду и занятости". The phone number "8 800 707 8841" is displayed. A search bar contains the query "категории риска роструд". Below the search bar, a dropdown menu lists related terms: "категории риска", "определение категории риска", "категории риска земельный надзор", "изменение категории риска", and "категории риска по пожарной безопасности". The search results section, titled "Наиболее соответствуют запросу:", shows a single result: "Статья: Роструд обновил 'рисковые' списки работодателей ('Главная книга', 2024, N 14). На официальном сайте Роструда размещены перечни присвоения категорий риска юрлицам и ИП на 2025 г. <1>". To the right of the search results are buttons for "Распечатать" and "Поделиться". Below the search results, there is a list of navigation links: "Положение о Роструде", "Руководство", "Центральный аппарат", "Территориальные органы", and "Подведомственные организации". At the bottom right, the contact information "8-800-10-000-01" and "ЕДИННЫЙ КОНТАКТ-ЦЕНТР" is displayed.

Утвержденные перечни присвоения категорий риска юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на 2025 год

Высокий риск (ОГВ) [С объектами государственного регулирования](#)

Высокий риск (без ОГВ) [Без объектов госрегулирования](#)

Значительный риск

Средний риск

Умеренный риск

8-800-10-000-01
ЕДИННЫЙ КОНТАКТ-ЦЕНТР

Реестр «нелегальной занятости».

С 1 января 2025 года действуют правила ведения общедоступного реестра работодателей, которые нанимают физлиц нелегально. Вести его, а также размещать на своем сайте будет Роструд.

Работодателя внесут в реестр на основании вступившего в силу постановления об административном нарушении (уклонение от оформления трудового договора или заключение ГПД, который фактически регулирует трудовые отношения).

Запись из реестра исключат:

- ✓ если прошел год с даты вступления в силу постановления;
- ✓ если оператор реестра получит судебный акт об отмене постановления.

Физлицо или организация, которые обнаружат в реестре техошибку, могут направить обращение о ее исправлении (на бумаге или в электронном виде).

Постановление Правительства РФ от 27.12.2024 N 1927.

Под нелегальной занятостью понимается осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений, как гласит ст. 66 закона «О занятости населения в РФ». Например, работа сотрудников без оформления трудового договора, оформление договора ГПХ вместо трудового или выплата заработной платы в конвертах.

На сегодня по итогам проведенных проверок в Реестр нелегальной занятости попали более 350 работодателей.

[🏠](#) / [О Роструде](#) / [Деятельность](#) /

Реестры Роструда

[Реестр аккредитованных частных агентств занятости](#)

[Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда](#)

[Реестр работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости](#)

[Реестр уведомлений о начале осуществления регулируемой предпринимательской деятельности](#)

[Сводный реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда](#)

Реестр работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости

С 01.01.2025 г. в соответствии со статьей 6/ Федерального закона от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2024 г. № 1927, Рострудом ведется общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости.

В реестр включаются работодатели, совершившие после 1 января 2025 года административное правонарушение, предусмотренное частью 4 статьи 5.27 КоАП России (в части уклонения от оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем), и в отношении которых вынесено и вступило в законную силу постановление по делу об административном правонарушении.

Административные правонарушения выявляются в ходе мероприятий, проводимых территориальными органами Роструда и органами прокуратуры. О совершении административного правонарушения составляется протокол (органами прокуратуры - постановление о возбуждении дела об административном правонарушении). Делу об административном правонарушении рассматривается в пятнадцатидневный срок и по итогам территориальным органом Роструда выносится постановление по делу об административном правонарушении, которое в течение десяти дней со дня вручения или получения копии постановления вступает в законную силу (если

Рекомендуем просматривать Ленту новостей с целью отслеживания актуальных изменений в вопросе.

КонсультантПлюс

Новости для специалиста по кадрам

Задать вопрос

Сервисный центр

Назад

Быстрый поиск

Карточка поиска

Кодексы

Справочная информация

Новости

Еще

Избранное

КонсультантПлюс.Новости

Показать новости:

Бухгалтер

Юрист

Бухгалтер (бюджет)

Закупки

Кадры

Здоровоохранение

НТА

Главное

Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за август 2025 года

Споры о командировках: интересные примеры из практики за 2024 - 2025 годы

Что важного произошло для кадровика за лето

Все новости

Не пропустите важные новости

Поиск

Темы новостей

Изменения-2025

Увольнение

Прием на работу

Отпуск

Штрафы и ответственность

Антикризисные меры

Больничный лист

Иностраный работник

Коронавирус

Локальные нормативные акты

Оплата труда

Охрана труда

Персональные данные

Праздники

17 сентября

Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за август 2025 года

В прошлом месяце Роструд разъяснил вопросы об уходе по собственному желанию во время отпуска за свой счет, сохранении испытания после перевода, изменении срока трудового договора, увольнении несовершеннолетнего и др. Подробнее расскажем в обзоре.

16 сентября

Сотрудник не может приостановить работу из-за невыплаты присужденных сумм, отметили инстанции

15 сентября

Сведения о квотируемых местах для инвалидов по просьбе работника выдавать необязательно, решили суды

12 сентября

Суды не отменили увольнение по собственному желанию сотрудника с юридическим образованием

Обзоры по изменениям трудового законодательства в скрытом меню Еще --- Обзоры

КонсультантПлюс

Быстрый поиск Карточка поиска Кодексы Справочная информация Новости

Еще

- Обзоры
- Правовой навигатор
- Словарь терминов
- Конструктор договоров
- Путеводители
- Горячие документы на сайте КонсультантПлюс
- Последнее пополнение
- Архивы

АНАЛИТИЧЕСКИЕ ОБЗОРЫ ПРАВОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

- Антикризисные меры
- Изменения в связи с коронавирусом
- Изменения налогового законодательства
- Изменения законодательства для бухгалтера бюджетной организации
- Изменения гражданского законодательства
- Изменения в закупках по 44-ФЗ и 223-ФЗ
- Изменения корпоративного законодательства
- Изменения трудового законодательства**
- Изменения процессуального законодательства
- Изменения КоАП РФ
- Изменения УК РФ
- Изменения законодательства о банкротстве
- Изменения законодательства в сфере торговли и защиты прав потребителей
- Актуальные темы

16.09.2025

Споры о командировках: интересные примеры из пр

Можно ли вызвать работника с удаленки в офис без оформления командировки по телефону? Удастся ли работнику взыскать расходы, если... другие вопросы рассмотрим в обзоре.

→ Подробнее

Важные документы **Справочная инфо**



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!



 8 (812) 320-44-22

 info@compaslidera.ru

 compaslidera.ru