



## Изменения в сфере трудового права: итоги марта 2025

Новое в регулировании

В марте 2025 г. вступили в силу изменения в трудовом законодательстве. Коротко расскажем о наиболее важных новеллах и о том, как их появление отразится на участниках трудовых отношений.

### 1. Наставничество в сфере труда<sup>1</sup>

В Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) появилась новая статья 351.8, в которой регулируется порядок привлечения сотрудников к работе по наставничеству, а также вопросы расчета и доплат в пользу работников-наставников.

Наставничество в сфере труда заключается в том, что работники, которые согласились выполнять функции наставника, за дополнительную выплату оказывают помощь другим сотрудникам работодателя в овладении навыками работы на производстве или рабочем месте.

Возложение на работника наставнических функций возможно только с его письменного согласия. При этом содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству указываются либо в трудовом договоре сотрудника, либо в дополнительном соглашении к нему.

За работником сохраняется право досрочно отказаться от осуществления функций наставника. Работодатель также может досрочно отменить свое поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника-наставника не менее чем за три рабочих дня.

### 2. Новый порядок выплаты компенсации при увольнении<sup>2</sup>

В статью 153 ТК РФ внесли изменения, в соответствии с которыми работодатель обязан будет выплачивать

<sup>1</sup> ФЗ от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

<sup>2</sup> ФЗ от 30.09.2024 № 339-ФЗ «О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации».

Если у вас возникли вопросы в отношении этого сообщения, пожалуйста, свяжитесь:

**Кирилл Саськов**

Партнер

Руководитель корпоративной и арбитражной практики

**моб. тел.:** +7(921) 748-03-56

**тел.:** +7(812) 602-02-25

✉ [kirill.saskov@kachkin.ru](mailto:kirill.saskov@kachkin.ru)

**Ольга Дученко**

Руководитель практики по трудовому праву

**моб. тел.:** +7(951) 659-25-55

**тел.:** +7(812) 602-02-25

✉ [olga.duchenko@kachkin.ru](mailto:olga.duchenko@kachkin.ru)

работнику дополнительную компенсацию при увольнении.

Когда на момент увольнения у сотрудника остались неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или праздники, работодатель обязан выплатить такому работнику компенсацию за каждый соответствующий день отдыха.

Размер такой компенсации определяется как разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

### **3. Меры по борьбе с задержками заработной платы<sup>3</sup>**

В ТК РФ была включена статья 158.1, в которой предусмотрели основные направления борьбы с нарушениями сроков выплаты зарплаты.

Мероприятия по противодействию задержкам заработной платы будут осуществляться по нескольким основным направлениям:

- принятие профилактических мер;
- привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплаты зарплаты;
- проведение разъяснительной работы с участием сторон социального партнерства.

В осуществлении мер по противодействию просрочкам зарплаты будут участвовать федеральные и региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления с участием государственных внебюджетных фондов, а также профессиональных союзов, их объединений и работодателей.

Координировать указанную деятельность будут межведомственные комиссии, сформированные высшими исполнительными органами субъектов РФ.

### **4. Требования к аптечке первой помощи<sup>4</sup>**

Минтруд России утвердил порядок размещения, хранения и использования аптечек для оказания первой медицинской помощи работникам.

Комплектация аптечек должна соответствовать действующим в настоящее время требованиям Минздрава России<sup>5</sup>. Работодатель должен контролировать надлежащее наполнение аптечек.

Количество аптечек определяется работодателем с учетом таких факторов, как среднесписочная численность работников, специфика их работы, результаты оценки профессиональных рисков, мнение профсоюзной организации.

Места для хранения аптечек должны предусматривать беспрепятственный

<sup>3</sup> ФЗ от 08.08.2024 № 268-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

<sup>4</sup> Приказом Минтруда России от 09.08.2024 № 398н «Об утверждении требований к размещению, хранению и использованию аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

<sup>5</sup> Приказ Минздрава России от 24.05.2024 № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

доступ к ним и обеспечивать их сохранность в зависимости от требований, которые указываются производителями на упаковках медицинских изделий.

В случаях, когда стерильность медицинских изделий была нарушена (в том числе их загрязнение кровью и другими биологическими жидкостями), их использование либо повторное использование запрещается.

Утвержденные требования будут действовать до 01.03.2031.

## 5. **Корректировка индикатора риска<sup>6</sup>**

С 15.03.2025 Минтруд России детализировал условия, при которых увеличение количества несчастных случаев на производстве с легкими последствиями, произошедших в квартале года, по отношению к аналогичному периоду предыдущего года, является индикатором риска:

Увеличение количества случаев	Среднесписочная численность человек
$\geq 2$	$\leq 50$
$\geq 3$	$> 50 \leq 100$
$\geq 4$	$> 100 \leq 500$
$\geq 5$	$> 500 \leq 1000$
$\geq 6$	$> 1000 \leq 5000$
$\geq 7$	$> 5000 \leq 10000$
$\geq 8$	$> 10000$

<sup>6</sup> Приказ Минтруда России от 29.01.2025 № 35н «О внесении изменения в пункт 3 перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н».

Настоящее Информационное сообщение не является юридическим заключением, учитывающим особенности вашей компании, а также охватывающим все возможные условия ведения предпринимательской деятельности, и не может заменять собой необходимость получения юридической консультации или заключения в конкретных практических ситуациях.