



# ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В 2025 ГОДУ



**ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ**  
@meduristPopova



До 1 сентября 2025 года разрешено вести бумажные медкнижки  
Приказ Минздрава России от 28.06.2024 N 332н  
На год продлили переходный период, в течение которого можно выдавать и вести медкнижки на бумаге

# С 15 МАРТА 2025 ГОДА УТОЧНЕН ОДИН ИЗ ИНДИКАТОРОВ РИСКА

Приказ Минтруда России от 29.01.2025 N 35н

Минтруд скорректировал условия, при которых рост количества несчастных случаев с легкими последствиями считают индикатором риска. Например, в компании со среднесписочной численностью до 50 человек таким индикатором стало увеличение минимум на 2 случая за квартал по отношению к аналогичному периоду предыдущего года



ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ  
@meduristPopova





# С 1 МАРТА 2025 ГОДА ИЗМЕНИЛИ ПЕРЕЧНИ ПРОТИВОПОКАЗАНИЙ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ РАБОТ

ПРИКАЗ МИНЗДРАВА РОССИИ ОТ 06.05.2024 N 226Н  
ПРИКАЗ МИНЗДРАВА РОССИИ ОТ 02.10.2024 N 509Н

Минздрав утвердил перечень противопоказаний к работам, связанным с движением поездов и маневровой работой. Его нужно использовать при проведении предварительных и периодических медосмотров работников.

Среди прочего сахарный диабет стал противопоказанием при любой степени нарушения функций, а также в случае, когда нарушения нет, но пациент на инсулинотерапии. Ранее при диабете 2-го типа учитывали тяжесть заболевания.

Скорректировали также перечень медицинских противопоказаний к вредным или опасным работам, а также работам, для которых нужны предварительные и периодические медосмотры. Поправки касаются пациентов с разными формами потери слуха. Круг тех, кто не имеет противопоказаний, стал шире.





# С 1 МАРТА 2025 ГОДА ВСТУПИЛИ В СИЛУ НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К АПТЕЧКЕ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ ОТ 09.08.2024 N 398Н

Определили, как размещать, хранить и использовать аптечки для оказания первой помощи персоналу. Ранее действовали только требования к их комплектации.

Среди прочего закрепили положение о том, что количество аптек, а также мест для их размещения и хранения работодатель определяет, в частности, исходя из среднесписочной численности организации. При этом надо учесть мнение первичной профсоюзной организации или иного представительного органа сотрудников



# С 1 МАРТА 2025 ГОДА ЗАРАБОТАЛИ ИЗМЕНЕНИЯ В ТК РФ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 09.11.2024 N 381-ФЗ

Кодекс дополнили статьей с особенностями регулирования труда наставников. Поручить такие функции специалисту можно с его письменного согласия. Под ними подразумевают помощь коллеге в овладении навыками работы по профессии или специальности. Содержание, сроки, форму выполнения обязанностей и плату за них требуется указать в трудовом договоре или допсоглашении



**ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ**  
@meduristPopova

# С 1 МАРТА 2025 ГОДА ВСТУПИЛИ В СИЛУ ПОПРАВКИ О КОМПЕНСАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫХ ОТГУЛОВ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 30.09.2024 N 339-ФЗ

Закрепили обязанность работодателей выплачивать при увольнении компенсацию за неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и праздники. Специалист должен получить разницу между повышенной и уже начисленной оплатой. Речь идет обо всех не использованных в период трудовой деятельности у конкретного работодателя отгулах.

Уточнили также, что взять день отдыха работник вправе в течение года с даты выполнения обязанностей в выходной или праздник. Сотрудник также может присоединить отгул к отпуску в этом периоде



На практике многие аптеки размещают рецептурные препараты в закрытых витринах или на полках за стойкой фармацевта

Это позволяет соблюсти требования к хранению и одновременно обеспечить доступность информации о препарате для покупателей



# С 1 МАРТА 2025 ГОДА НАЧАЛИ ДЕЙСТВОВАТЬ НОВШЕСТВА ДЛЯ БОРЬБЫ С ЗАДЕРЖКАМИ ЗАРПЛАТЫ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 08.08.2024 N 268-ФЗ

В ТК РФ закрепили меры против просрочек по зарплате:

- профилактику и мониторинг;
- ответственность за нарушение сроков выплаты;
- содействие в погашении долга по зарплате;
- разъяснительную работу с участием сторон социального партнерства.

Координировать деятельность в этой сфере, должны межведомственные комиссии субъектов РФ

# С 1 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА МРОТ СОСТАВЛЯЕТ 22 440 РУБ. В МЕСЯЦ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 29.10.2024 N 365-ФЗ

Минимальная зарплата выросла более чем на 3000 руб. Ранее она составляла 19 242 руб.



# 1 МАРТА 2025 ГОДА ЗАРАБОТАЛИ ПОПРАВКИ С ГАРАНТИЯМИ ДЛЯ КОНТРАКТНИКОВ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 26.12.2024 N 498-ФЗ

Работодателей обязали приостанавливать действие трудового договора со специалистом на весь срок контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или в военное время. Ранее гарантия была закреплена в ТК РФ с отсылкой к норме, где срок контракта ограничен (год или меньший период).

Аналогично изменили время предоставления гарантий родителям с детьми определенного возраста, если другой родитель проходит военную службу по данному контракту

# С 1 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА ОТМЕНИЛИ ЗАПРЕТ ПЕРЕСЫЛАТЬ ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ ЗА ГРАНИЦУ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 22.06.2024 N 145-ФЗ

Легализацию российских и иностранных документов, а также истребование личных документов стал регулировать новый закон. Из-за этого утратили силу прежние нормы, среди которых запрет вывозить и пересылать за границу трудовые книжки, военные билеты, удостоверения личности.

Гражданам не разрешили истребовать трудовую книжку из РФ путем подачи заявления в дипломатическое представительство или консульство



## С 6 января 2025 года уточнен перечень индикаторов риска для проверок ГИТ

В список показателей, которые используют при решении вопроса о проведении внеплановой проверки работодателя и выборе ее вида, добавили сотрудничество с самозанятыми. Критерий станут использовать, если:

- ✔ работодатель взаимодействует более чем с 35 такими лицами;
- ✔ платит им свыше 35 тыс. руб., что равно не менее 90% их дохода;
- ✔ работа длится более 3 месяцев.

**Уточнили** показатель о зарплате ниже МРОТ. Его используют, если за каждый месяц предыдущего квартала до минимума недоплачивали 60 и более сотрудникам. При этом доля таких специалистов не менее 50% от всего персонала организации.

Скорректировали также и такой индикатор, как отсутствие кадровых изменений при сокращении обязательных отчислений в СФР на 50%. Теперь показатель применяют, если в штате от 15 человек, при этом их число за квартал не уменьшилось, а фонд оплаты труда сократили на 80% и более.



**ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ**  
@meduristPopova

# НОВАЦИИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

- особенности оплаты при сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни
- расчет средней заработной платы для оплаты отпускных,
- премирование и снижение/невыплата премии,
- оплата наставничества





# ИЗМЕНЕНИЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

ПОСТАНОВЛЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 27 ИЮНЯ 2023 ГОДА N 35-П

Сверхурочная работа, выполненная работником, заработная плата которого, помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада), включает компенсационные и стимулирующие выплаты, оплачивается - сверх заработной платы, которая начислена работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени и составляет не менее минимального размера оплаты труда (без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад) всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, а также доплаты до минимального размера оплаты труда.



# ИЗМЕНЕНИЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

СТ. 152 ТК РФ С 01.09.2024Г. ДЕЙСТВУЮЩАЯ РЕДАКЦИЯ!

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.



**По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).**

# ЕСЛИ РАБОТНИКУ УСТАНОВЛЕНА ДНЕВНАЯ СТАВКА, ТО ОПЛАТА ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ СЧИТАЕТСЯ ТАК:

Доплата за первые 2 часа = (Дневная ставка + Надбавки, премии и компенсации в пересчете на день) / Количество рабочих часов в день \* 1,5 \* 2 ч.

Доплата за последующие часы = (Дневная ставка + Надбавки, премии и компенсации в пересчете на день) / Количество рабочих часов в день \* 2 \* (Количество сверхурочных часов за день - 2 ч.)

# ЕСЛИ РАБОТНИКУ УСТАНОВЛЕНА ДНЕВНАЯ СТАВКА, ТО ОПЛАТА ЗА СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ СЧИТАЕТСЯ ТАК:

Если работнику установлена часовая тарифная ставка, то оплата за сверхурочную работу считается таким образом:

Доплата за первые 2 часа = (Часовая ставка + Надбавки, премии и компенсации в пересчете на час) \* 1,5 \* 2 ч.

Доплата за последующие часы = (Часовая ставка + Надбавки, премии и компенсации в пересчете на час) \* 2 \* (Количество сверхурочных часов за смену - 2 ч.)



## РАЗЪЯСНЕНИЯ:

С 01.09.2024 расчет сверхурочной работы не меняется. Работодатель и сейчас при оплате сверхурочной работы обязан учитывать не только тарифную часть зарплаты, районные коэффициенты и процентные надбавки, но и другие компенсационные и стимулирующие выплаты (Роструд в Вопросе № 203611 от 06.08.2024).



## РАЗЪЯСНЕНИЯ:

Необходимо включать в базу для расчета часовой ставки, умножаемой на 1,5 и 2, всех перечисленных в вопросе частей зарплаты, включая оплату работы в выходные и праздники, доплату за ночные часы, доплату за совмещение, суммы районного коэффициента и все премии независимо от времени их начисления (Роструд в Вопросе № 203012 от 25.07.2024).

# СУДЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ УЧИТЫВАЮТ ПРИНЯТОЕ

**Постановление № 35-П.** определения Восьмого КСОЮ от 02.04.2024 № 88-6079/2024, Седьмого КСОЮ от 01.03.2024 по делу № 88-3294/2024 и от 25.01.2024 по делу № 88-1360/2024, апелляционные определения Свердловского областного суда от 27.02.2024 по делу № 33-3696/2024 и от 20.12.2023 по делу № 33-19970/2023, решение Ленинского районного суда города Тюмени от 05.07.2023 № 2-3660/2023~М-1699/2023

# СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ:

Суд пришел к выводу о том, что основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя, вынесенный с согласия самого работника (Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 16 февраля 2023 г. по делу N 8Г-1843/2023[88-4472/2023]).



# СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ:

Если же работник задерживается на работе по собственной инициативе, то такая работа сверхурочной не является (письмо Минтруда России от 28.08.2020 N 14-2/ООГ-14002 ).

Сверхурочная работа - частный случай выполнения работ в условиях, отличающихся от нормальных, и требует повышенной оплаты

(Определение Конституционного Суда РФ от 30 ноября 2023 г. N 3198-О (Пункт 2)).



# СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ:

Сверхурочная работа не является режимом рабочего времени (глава 16 Трудового кодекса Российской Федерации), поэтому не может быть установлена трудовым договором как обязательное условие выполняемой работы (Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 19 августа 2021 г. по делу N 8Г-4680/2021 [88-5948/2021]).



**ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ**  
@meduristPopova



# СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ:

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем не является сверхурочной (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 августа 2020 г. N 14-2/ООГ-14002).



**ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ**  
@meduristPopova



# СУДЕБНЫЕ РЕШЕНИЯ:

Суд взыскал оплату за сверхурочную работу, так как, дни отдыха работнику не предоставлялись (Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30 марта 2022 г. по делу N 8Г-2673/2022[88-6480/2022]).



**ЮРИСТЫ ЗА ВРАЧЕЙ**  
@meduristPopova





# КОМПЕНСАЦИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫХ ОТГУЛОВ ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ С 01.03.2025 (ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 30.09.2024 N 339-ФЗ)

Поправки к ТК РФ обязывают работодателей выплачивать при увольнении компенсацию за ВСЕ неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и праздники. Специалист должен получить разницу между повышенной и уже начисленной оплатой.



# КОМПЕНСАЦИЯ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫХ ОТГУЛОВ ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ С 01.03.2025 (ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 30.09.2024 N 339-ФЗ)

Требовать день отдыха работник вправе в течение года с даты выполнения обязанностей в выходной или праздник. Сотрудник также может присоединить отгул к отпуску в этом периоде.

НО! Отгулы, заработанные до 01.03.25г., предоставляться по ранее действующим правилам (без ограничений к сроку предоставления).



**ПИСЬМО МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 21 ФЕВРАЛЯ  
2025 Г. № 14-6/00Г-804 О ТОМ, ЧТО ЗАКОН ОБРАТНОЙ СИЛЫ НЕ  
ИМЕЕТ, И ЗНАЧИТ ОТГУЛЫ,  
НАКОПЛЕННЫЕ ДО 01.03 ОТГУЛИВАЮТСЯ ПО ПРЕДЫДУЩЕМУ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

Для определения величины компенсации необходимо определить средний дневной заработок по формуле:  
Средний дневной заработок =  
Заработок, начисленный за  
расчетный период / 12 / 29.3



Количество дней в месяцах,  
которые отработаны не  
полностью, по формуле:  
Количество дней в месяцах,  
отработанных не полностью =  
 $29,3 / \text{Количество календарных}$   
 $\text{дней месяца} \times \text{Количество дней,}$   
 $\text{приходящихся на отработанное}$   
 $\text{время}$





# Расчет суммы компенсации за неиспользованный отпуск

05.09.2024

## Введите данные

Звездочкой \* отмечены поля обязательные для заполнения.

\* Дата приема сотрудника на работу

19.01.2023



\* Дата увольнения

27.03.2025



\* Начисленная заработная плата  за расчетный период (за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу увольнения сотрудника) суммарно

150 000,00

\* Количество календарных дней неиспользованного отпуска 

14

Количество дней отпуска, полагающихся сотруднику, вы можете подсчитать [здесь](#)

\* Количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в каждом месяце расчетного периода 

Март 2024

31

Отработан полностью

Апрель 2024

30

Отработан полностью

Май 2024

31

Отработан полностью



Дата расчета: 26.03.2025

### Исходные данные

Дата приема: 19.01.2023

Дата увольнения: 27.03.2025

Количество дней неиспользованного отпуска:

Расчетный период с 01.03.2024 по 28.02.2025

Зарботок сотрудника за расчетный период: 150 000,00

### Расчет суммы отпускных

Зарботок за расчетный период	Среднемесячное число календарных дней	Количество календарных дней расчетного периода	Среднедневной заработок	Количество календарных дней отпуска	Сумма отпускных
150 000,00	29,3	351,60	426,62	14	5 972,68

# С 1 МАРТА 2025 Г. ВСТУПИЛ В СИЛУ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 9 НОЯБРЯ 2024 Г. N 381-ФЗ О РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА НАСТАВНИКОВ.

Особенности регулирования труда прописали в новой статье 351.8 ТК РФ. В ней закрепили, в частности, определение наставничества - это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

# С 1 МАРТА 2025 Г. ВСТУПИЛ В СИЛУ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 9 НОЯБРЯ 2024 Г. N 381-ФЗ О РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА НАСТАВНИКОВ.

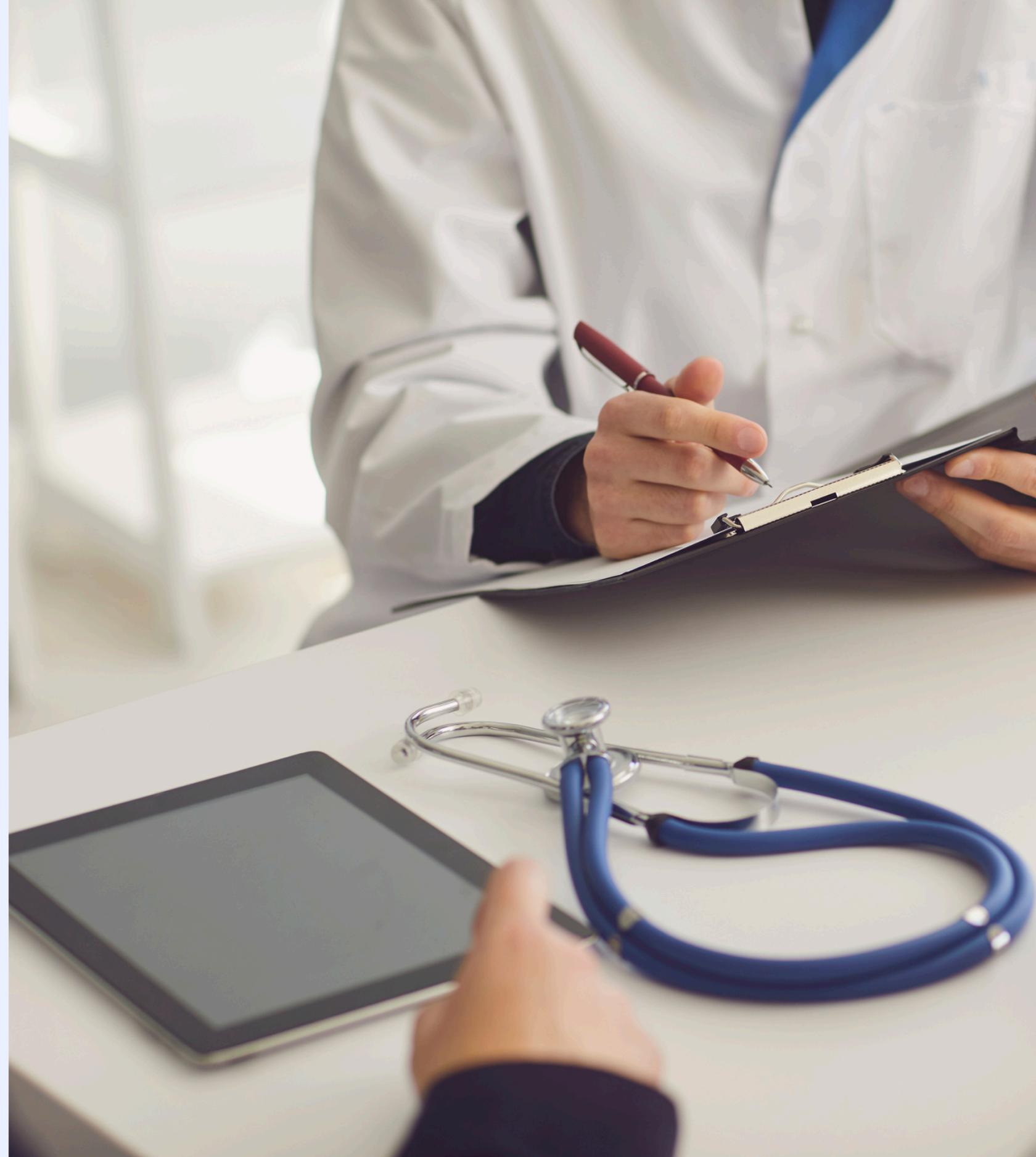
Также согласно новой статье 351.8 ТК РФ особенности работы наставника (ее содержание, сроки и форма выполнения) должны быть прописаны в трудовом договоре сотрудника или доп. соглашении к нему. При этом работник может досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за 3 рабочих дня.

# С 1 МАРТА 2025 Г. ВСТУПИЛ В СИЛУ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 9 НОЯБРЯ 2024 Г. N 381-ФЗ О РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА НАСТАВНИКОВ.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (или доп. соглашением к нему) в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Наставничество не является обязательным

Выплату за наставничество можно установить в абсолютном значении или в процентах к окладу или ставке. Размер и условия выплаты пропишите в трудовом договоре с сотрудником или в дополнительном соглашении к нему, а также можно отразить в положении о наставничестве.





## **Рассмотрим способы расчета размера выплат за наставничество:**

выплата в процентах к окладу (При таком способе размер выплаты будет зависеть от размера оклада наставника. Чем выше оклад наставника, тем больше будет выплата. При этом, оплату наставнику можно выплачивать ежемесячно или один раз по результатам адаптации нового сотрудника. Например, установить выплату в размере 30 процентов от оклада наставника после успешного завершения адаптации его подопечного)



**Выплата в фиксированной сумме (Например, назначить выплату сотрудникам в размере 5000 руб. за наставничество над одним работником с учетом отработанного времени).**



# СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ЗА РАБОТНИКОМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

- ✓ Предоставление основных, дополнительных, учебных отпусков(Статьи 114, 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ)
- ✓ Выплата компенсации за неиспользованный отпуск(Статья 127 ТК РФ)
- ✓ Направление в служебную командировку (Статья 167 ТК РФ)



# СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ЗА РАБОТНИКОМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

- ✓ Направление на повышение квалификации с отрывом от работы, для прохождения независимой оценки квалификации(Статья 187 ТК РФ)
- ✓ Прохождение обязательного медицинского осмотра(Статья 185 ТК РФ)
- ✓ Прохождение диспансеризации(Статья 185.1 ТК РФ)



# СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ЗА РАБОТНИКОМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

- ✓ Сдача крови и ее компонентов и связанные с этим дни отдыха(Статья 186 ТК РФ)
- ✓ Прохождение беременными женщинами обязательного диспансерного обследования(Статья 254 ТК РФ)
- ✓ Перерывы для кормления ребенка (детей)  
(Статья 258 ТК РФ)



## СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ЗА РАБОТНИКОМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

- ✓ Предоставление дополнительных выходных для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства(Статья 262 ТК РФ)
- ✓ Невыполнение работником норм труда или неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя(Статья 155 ТК РФ)



# СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ЗА РАБОТНИКОМ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

- ✓ Приостановление работы в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней(Статья 142 ТК РФ)
- ✓ Перевод на другую работу в отдельных случаях(Статьи 72.2, 182, 220, 254 ТК РФ)
- ✓ Выходное пособие при расторжении трудового договора в ряде случаев(Статьи 178, 181, 279, 327.7,349.3 ТК РФ)

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Взыскание заработной платы в суде

срок давности спора о невыплате/неполной выплате з/п - 1 год (ч.2 ст. 392 ТК РФ)

Уплата процентов (ст. 236 ТК РФ)

размер процентов за задержку (ч.1 ст. 236 ТК РФ) - 1/150 ключевой ставки Центробанка

Возмещение морального вреда ( ст. 236 ТК РФ). Судебные расходы

Уголовная ответственность по ст. 145.1 УК РФ (в определенных случаях)

## Штраф по ст. 5.27 КоАП РФ

невыплаты/зарплата менее МРОТ -  
основание для внеплановой проверки  
(ч.4 ст.360 ТК РФ).

Невыплата или неполная выплата в  
установленный срок заработной платы  
на ч.6 ст.5.27 КоАП РФ:

должностных лиц –от 10 000 до 20 000 руб.  
на компании – от 30 000 до 50 000 руб.

Повторно:

на должностных лиц от 20 000 до 30 000  
руб. (или дисквалификация на срок  
от 1 года до 3 лет)

на компании – от 50 000 до 100 000 руб.

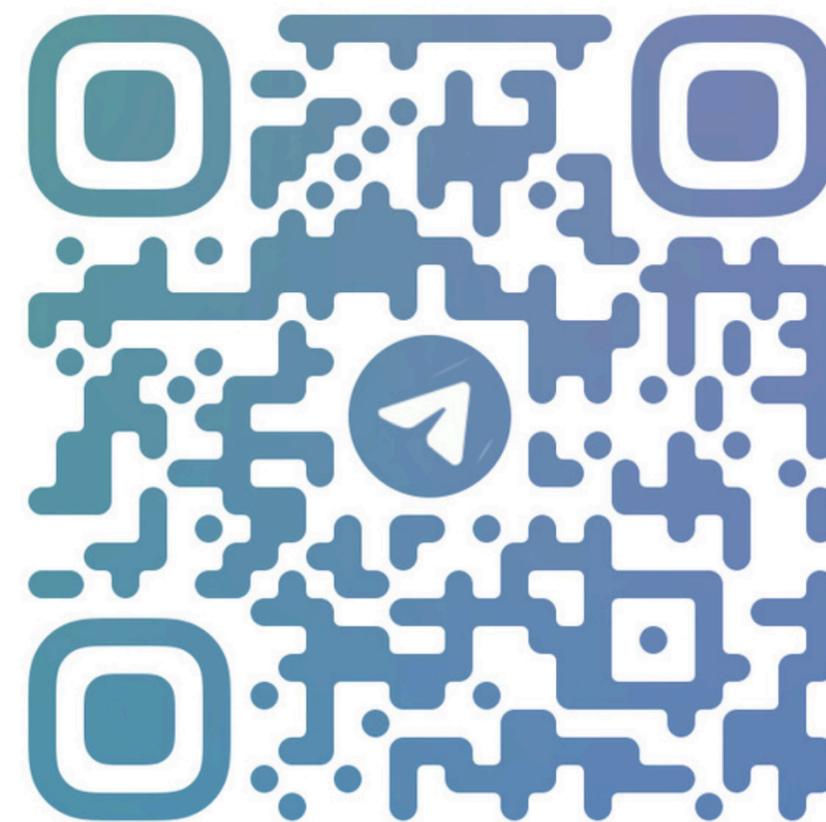


Нарушения в локальных актах касательно оплаты труда - «обычная статья» ч.1 ст.5.27 КоАП РФ:

- на должностных лиц в от 1000 до 5 000
- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000



# ТЕЛЕГРАМ-КАНАЛ АКАДЕМИИ



@MEDURISTPOPOVA