

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Проверки ГИТ

С 6 января 2025 года начнет действовать обновленный список показателей, которые используют при решении вопроса о проведении внеплановой проверки работодателя и выборе ее вида.

В перечень среди прочего добавят 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.

Уточнят показатель о зарплате ниже МРОТ. Его будут использовать, 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.

Пока ориентируются на среднее значение. Его по общему правилу получают, сопоставляя фонд оплаты труда и число сотрудников за квартал.

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

[Приказ Минтруда России от 28.11.2024 N 640н "О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля \(надзора\) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. N 838н" {КонсультантПлюс}](#)

Временный перевод сотрудников к другому работодателю

С 1 января 2025 года вступят в силу поправки к ТК РФ о регулировании труда специалистов, которых временно направляют к другим работодателям по договору о предоставлении труда персонала. Часть норм перенесут из Закона о занятости, так как он перестанет действовать.

Среди прочего уточнят один из случаев, когда частное агентство занятости вправе заключать такой договор. Оно сможет делать это при направлении сотрудника к ИП или юрлицу для проведения работ, которые связаны с заведомо временным (до 18 месяцев) расширением производства или объема услуг. Сейчас этот срок ограничен 9 месяцами.

[Федеральный закон от 26.12.2024 N 498-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#)

Уточнили период действия особенностей регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Документ содержит, в частности, правила временного перевода сотрудников к другому работодателю. Применять особенности станут до 1 января 2026 года, а не до 1 января 2025 года, как предполагали ранее.

Работодатели, которые приостановили деятельность, могут перевести специалистов с их согласия в другие организации по направлению центра занятости.

[Постановление Правительства РФ от 26.12.2024 N 1902 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. N 511" {КонсультантПлюс}](#)

Нелегальная занятость

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 "Об утверждении Правил ведения реестра работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости" {КонсультантПлюс}](#)