

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО**

**СБОРНИК ПАМЯТОК  
И ОБРАЗЦОВ  
по изменениям 2025**



**Дорогой коллега, здравствуйте!**

Подготовили для вас сборник, который поможет в работе с изменениями 2025. Памятки помогут не совершить обидных ошибок и штрафов, а проверенные образцы документов ускорят работу.

Не забудьте подписаться на наш [телеграм-канал](#) Читайте новости о жизни и работе кадровой службы, следите за анонсами бесплатных мероприятий и скачивайте идеальные шаблоны документов.

Если вы еще не подписаны на «Кадровое дело», но очень хотите познакомиться с журналом поближе — [получите](#) в подарок vip-доступ на три дня!

Сможете забрать для работы все, что понадобится.

**Вячеслав Филиппов**  
Главный редактор журнала  
«Кадровое дело»



## Новые штрафы за нарушения при работе с персданными

Нарушение	Размер штрафа			Статья КоАП
	для граждан	для должностных лиц	для компаний	
Обработка персональных данных без законных на то оснований или не соответствующая целям их сбора (за исключением случаев, указанных в части 2 статьи 13.11 и статье 17.13 КоАП).	действует до 30.05.2025			Часть 1 ст. 13.11
	2000 — 6000 руб.	10 000 — 20 000 руб.	60 000 — 100 000 руб.	
	станет с 30.05.2025			
	10 000 — 15 000 руб.	50 000 — 100 000 руб.	150 000 — 300 000 руб.	
Повторное правонарушение, предусмотренное частью 1 статьи 13.11	действует до 30.05.2025			Часть 1.1 ст. 13.11
	4000 — 12 000 руб.	20 000 — 50 000 руб.	100 000 — 300 000 руб. (для ИП 50 000 — 100 000 руб.)	
	станет с 30.05.2025			
	15 000 — 30 000 руб.	100 000 — 200 000 руб.	300 000 — 500 000 руб. (здесь и далее штрафы для ИП равны штрафам для компаний)	
<b>Новое с 30.05.2025</b>				
Невыполнение и (или) несвоевременное уведомление Роскомнадзора об обработке персданных	5000 — 10 000 руб.	30 000 — 50 000 руб.	100 000 — 300 000 руб.	Часть 10 ст. 13.11
Невыполнение и (или) несвоевременное уведомление Роскомнадзора об утечке	50 000 — 100 000 руб.	400 000 — 800 000 руб.	1 000 000 — 3 000 000 руб.	Часть 11 ст. 13.11
Действия или бездействие оператора, из-за которых персональные данные переданы, предоставлены или стали доступны без должных на то оснований, если в этом нет признаков уголовного преступления				
От 1000 до 10 000 субъектов	100 000 — 200 000 руб.	200 000 — 400 000 руб.	3 000 000 — 5 000 000 руб.	Часть 12 ст. 13.11
От 10 000 до 100 000 субъектов	200 000 — 300 000 руб.	300 000 — 500 000 руб.	5 000 000 — 10 000 000 руб.	Часть 13 ст. 13.11
Более 100 000 субъектов	300 000 — 400 000 руб.	400 000 — 600 000 руб.	10 000 000 — 15 000 000 руб.	Часть 14 ст. 13.11
Повторное совершение правонарушения, предусмотренного частями 12—14 статьи 13.11	400 000 — 600 000 руб.	800 000 — 1 000 000 руб.	От 1 до 3 процентов оборота за прошлый календарный год, но не менее 20 000 000 руб. и не более 500 000 000 руб.	Часть 15 ст. 13.11
Неправомерная передача специальных персональных данных из-за действий (бездействия) оператора	300 000 — 400 000 руб.	1 000 000 — 1 300 000 руб.	10 000 000 — 15 000 000 руб.	Часть 16 ст. 13.11
Действие (бездействие) оператора персданных, которое повлекло неправомерную передачу информации	400 000 — 500 000 руб.	1 300 000 — 1 500 000 руб.	15 000 000 — 20 000 000 руб.	Часть 17 ст. 13.11
Повторное совершение правонарушения, предусмотренного частями 16—17 статьи 13.11	500 000 — 800 000 руб.	1 500 000 — 2 000 000 руб.	От 1 до 3 процентов оборота, но не менее 25 000 000 руб. и не более 500 000 000 руб.	Часть 18 ст. 13.11

## Изменения по детским вычетам. Размеры и правила предоставления

Изменения по детским вычетам	Размеры и правила предоставления	
	в 2024 году	в 2025 году
<b>Размеры вычетов</b>		
Вычет на первого ребенка	1400 руб.	1400 руб.
Вычет на второго ребенка	1400 руб.	2800 руб.
Вычет на третьего и каждого последующего ребенка	3000 руб.	6000 руб.
Вычет на ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также на студента очной формы обучения в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы	12 000 руб. родителям и усыновителям	12 000 руб. родителям, а также опекунам, попечителям, приемным родителям
<b>Лимит дохода для вычета</b>		
Совокупный доход работника для применения вычета	350 тыс. руб.	450 тыс. руб.
<b>Основание для вычета</b>		
Документы для получения вычета	Заявление, документы на детей	Документы на детей

## Выплаты, положенные при увольнении по сокращению численности или штата (включая совместителей)

Выплата в размере вашего среднемесячного заработка	Когда обращаться к экс-работодателю
<b>При увольнении</b>	— Выплачивается в день увольнения вместе с окончательным расчетом, без каких-либо заявлений со стороны работника — Эта выплата считается пособием за первый месяц поиска работы.
<b>За второй месяц поиска работы</b>	— С письменным заявлением — не позднее 15 рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения. — Работодатель должен выплатить в течение 15 календарных дней после получения вашего заявления.
<b>За третий месяц поиска работы</b>	— С письменным заявлением — не позднее 15 рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. — Работодатель должен выплатить в течение 15 календарных дней после получения заявления.

Примечание:

- Выплата за третий месяц положена при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.
- Если работник найдет работу до истечения второго месяца после увольнения, то работодатель должен выплатить вам средний заработок пропорционально периоду, который он не работал в течение второго месяца. То же самое — если работник найдет работу до конца третьего месяца после увольнения.
- Работодатель вправе выплатить три средних заработка вперед, сразу в день увольнения. Тогда подавать ему каждый месяц заявление не нужно.

## Какие правила расчета среднего заработка применять для выплат при увольнении

Вид выплаты	Специальные правила расчета	Общие правила расчета
<b>Выплаты при увольнении по сокращению или ликвидации</b>		
Средний месячный заработок при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением (п. 1, 2 ч. 1 ст. 81, ч. 1 ст. 178 ТК)	+	—
Компенсация среднего заработка за второй и третий месяцы поиска работы после увольнения в связи с ликвидацией или сокращением, а для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей — также за четвертый, пятый и шестой месяцы (ч. 2 ст. 178, ч. 3 ст. 318 ТК)	—	+
Единовременная компенсация в размере двух средних месячных заработков при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением, а для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей — пяти средних месячных заработков (ч. 5 ст. 178, ч. 5 ст. 318 ТК)	—	+
<b>Выплаты при увольнении особых категорий работников</b>		
Компенсация не ниже трех средних месячных заработков в случае увольнения руководителя организации по решению собственника (п. 2 ч. 1 ст. 278, ст. 279 ТК)	—	+
Компенсация в размере трех средних месячных заработков при увольнении руководителя, его заместителя или главного бухгалтера в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК)	—	+
Средний заработок за две недели при увольнении иностранца в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения работодателю на привлечение и использование иностранных работников (ст. 327.7 ТК)	—	+
<b>Выплаты при увольнении в особых обстоятельствах</b>		
Средний месячный заработок при увольнении в связи с нарушением правил заключения трудового договора, если в этом не было вины работника (ст. 84 ТК)	+	—
Двухнедельный средний заработок при увольнении:	—	+
— <b>В связи с отказом работника</b> от перевода на другую работу по медицинским показаниям (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК), от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК) либо от продолжения работы из-за изменения условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК).		
— <b>По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон</b> , таким как призыв работника на военную или альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК), восстановление на работе другого сотрудника (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК) или признание работника полностью нетрудоспособным по медзаклучению (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК).		
— <b>В связи с ликвидацией организации или сокращением штата</b> для работников, занятых на сезонных работах (ч. 3 ст. 296 ТК).		
Выходное пособие в размере, кратном среднему месячному заработку, которое предусмотрено ЛНА, соглашением, коллективным договором или договором с работником	+	—

## Что обновить в Положении о командировках

1

### Обновите реквизиты Положения в ЛНА

Если в вашем локальном документе есть ссылка на старое Положение о командировках (постановление Правительства от 13.10.2008 № 749), замените ее ссылкой на новое — постановление Правительства от 16.04.2025 № 501.

2

### Уточните правила выхода на работу в день отъезда или возвращения

Закрепите в ЛНА, должен ли сотрудник в эти дни работать и как будет производиться оплата. Даже если он трудится пару часов — по правилам командировки ему положен средний заработок.

3

### Пропишите, как оплачивается выезд в выходной

Если выезд или возвращение из командировки приходится на выходной, определите порядок оформления и оплаты. Минтруд считает, что такие часы нужно оплачивать по правилам работы в выходной (одинарная оплата и отгул или двойная оплата).

4

### Отдельно урегулируйте оплату ночной и сверхурочной работы в командировке

По новым разъяснениям Роструда — доплачивать не обязательно. Но если хотите установить повышенные выплаты, закрепите это отдельно. Иначе суд встанет на сторону работника, если возникнет спор.

5

### Пересмотрите перечень документов, подтверждающих командировку

Добавьте в ЛНА обобщенное название «проездные документы» и включите в перечень документов, которыми работник может подтвердить проезд на служебном или личном транспорте, билеты — теперь они прямо упомянуты в Положении.

## Что учесть кадровику в связи с новыми правилами премирования

### 1 Пропишите критерии премирования

Укажите в ЛНА: виды, размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы

### 2 Учтите ограничения при взысканиях

Премию можно снижать только в период, в который вынесли взыскание, и не более чем на 20% от месячной зарплаты

### 3 Избегайте двойного наказания

За один проступок — одно наказание. Лучше не лишать работника сразу и квартальной, и годовой премии. Суды могут признать это нарушением

### 4 Предусмотрите правила для снижения премий без взыскания

Если лишаете премии не из-за взыскания, а за недостижение целей — все должно быть четко прописано в ЛНА. Желательно учитывать и соразмерность, даже если формально новые ограничения тут не действуют

### 5 Подтверждайте все документами

Все основания для снижения премии — только при наличии документов: либо приказ о взыскании, либо подтверждение невыполнения показателей. И не забудьте ознакомить работников с ЛНА под подпись

## Сводная таблица по видам уведомлений, которые работодатель должен направлять сотрудникам

Вид уведомления	Срок уведомления	Необходимость письменного согласия	Основание
О поручении сотруднику дополнительной работы	Не установлен	Требуется согласие работника	Ст. 60.2 ТК
О досрочном прекращении поручения доплаты	Не позднее чем за 3 рабочих дня	Не требуется согласие работника	Ст. 60.2 ТК
О расторжении договора при неудовлетворительном испытании	Не позднее чем за 3 календарных дня	Не требуется согласие работника	Ст. 71 ТК
В связи с переводом на другую работу	—	Требуется согласие работника	Ст. 72 ТК
В связи с переводом по медицинским показаниям	—	Требуется согласие работника	Ст. 73 ТК
Об изменении условий трудового договора	Не позднее чем за 2 месяца	Не требуется согласие работника	Ст. 74 ТК
О прекращении срочного договора	Не менее чем за 3 календарных дня	Не требуется согласие работника	Ст. 79 ТК
О переводе работника в связи с наступлением событий из п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК, п. 2, 8, 8,10, 13, ч. 1 ст. 83 ТК, ч. 1 ст. 84 ТК	—	Требуется согласие работника на перевод (работодатель должен уволить сотрудника, если перевод невозможен или он не согласен на него)	П. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК, п. 2, 8, 8,10, 13, ч. 1 ст. 83 ТК, ст. 84 ТК
О необходимости получить трудовую книжку	В день увольнения	Не требуется согласие работника	Ст. 84.1 ТК
О получении персональных данных у третьей стороны	Заранее (до получения данных)	Требуется согласие работника	П. 3 ст. 86 ТК
О привлечении к работе в ночное время	—	Требуется согласие работника, ознакомление с правом отказа (для льготных категорий)	Ст. 96 ТК
Привлечение к сверхурочной работе	—	Требуется согласие работника, ознакомление с правом отказа (для льготных категорий)	Ст. 99 ТК
О начале отпуска	Не позднее чем за 2 недели	Не требуется согласие работника	Ст. 123 ТК
О готовности произвести выплату заработной платы в день выхода на работу после приостановки	—	Не требуется согласие работника	Ст. 142 ТК
О введении новых норм труда	Не позднее чем за 2 месяца	Не требуется согласие работника	Ст. 162 ТК
О сокращении/ликвидации	Не менее чем за 2 месяца	Не требуется согласие работника	Ст. 180 ТК
О направлении на независимую оценку квалификации	—	Требуется согласие работника	Ст. 196 ТК

## Рабочее время несовершеннолетних

<b>Возраст работника</b>	<b>Этап получения образования</b>	<b>Часы работы в день</b>
От 14 до 15 лет	Не учатся или находятся на каникулах во время получения общего или среднего профессионального образования	4
От 15 до 16 лет		5
От 16 до 18 лет		7
От 14 до 16 лет	Получают общее или среднее профессиональное образование и совмещают учебу с работой	2,5
От 16 до 18 лет		4

## Кого из работников направлять на ежедневный медосмотр

Кто проходит	Основание	Чем регулируется
Водители транспортных средств, в том числе и служебных легковых автомобилей	Часть 3 ст. 220 ТК, абз. 3, 4 п. 3 ст. 23 Закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ	Порядок проведения медосмотров, утв. приказом Минздрава от 30.05.2023 № 266н
Работники, которые обслуживают объекты электроэнергетики	Пункт 3 ст. 28 Закона от 26.03.2003 № 35-ФЗ	Порядок проведения медосмотров, утв. приказом Минэнерго от 31.08.2011 № 390
Работники железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов и маневровой работой	Пункт 3 ст. 25 Закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ	Порядок проведения медосмотров, утв. приказом Минтранса от 27.10.2023 № 355
Работники, занятые на подземных работах	Часть 5 ст. 330.3 ТК	Порядок проведения медосмотров, утв. приказом Минздрава от 30.05.2023 № 266н
Члены экипажей гражданских воздушных судов, диспетчеры управления воздушным движением	Пункт 13 Федеральных авиационных правил, утв. приказом Минтранса от 10.12.2021 № 437	Федеральные авиационные правила, утв. приказом Минтранса от 10.12.2021 № 437

**Мы собрали для вас образцы проверенных и актуальных документов.**

**Скачайте их и заберите в работу.**

[Дополнительное соглашение к трудовому договору о наставничестве](#)

[Согласие на привлечение к работе в выходной день](#)

[Согласие работника на выполнение функции наставника](#)

[Уведомление о наличии неиспользованных дней за работу в выходной](#)

[Уведомление о начале обработки персональных данных](#)

[Уведомлении об изменении сведений](#)

[Информационное письмо об изменениях для работников](#)

[Акт приема-передачи оборудования и кодов доступа](#)

[Письмо работнику с просьбой явиться и получить оборудование](#)

[Порядок предоставления отгулов и их компенсации для ЛНА](#)

[Уведомление об условиях труда на рабочем месте](#)

[Уведомление работнику о готовности копий документов, связанных с работой](#)

[Инструкция по обезличиванию данных уволенных работников](#)

[Безопасное соглашение об увольнении](#)

[Положение о командировках компании](#)

[Акт о невозможности выдать трудовую книжку в день увольнения](#)

[Уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на ее отправку по почте](#)