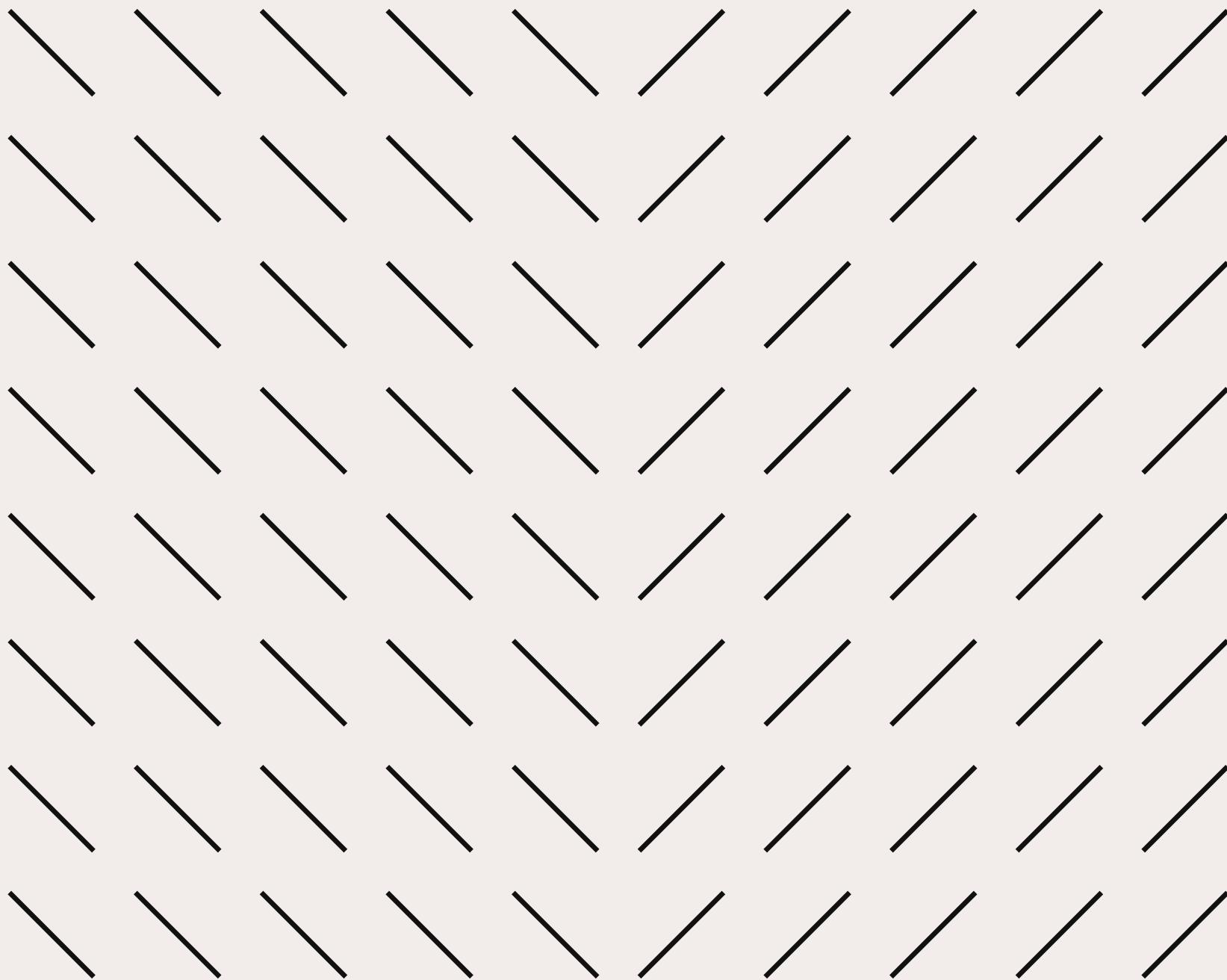




Чек-лист

С&В и буква закона: что важно знать в 2025 году?

Информация актуальна на 22.04.2025



**Изменение системы
налогообложения,
индексация выплат,
страховых взносов**

01. Введение прогрессивной шкалы налогообложения

Когда:  С 1 января 2025 года

Что:  Пятиступенчатая прогрессивная шкала налога на доходы физических лиц со ставкой от 13 до 22%.

Важно отметить, что повышенная ставка будет применяться не ко всему доходу, а только к сумме превышения над пороговыми уровнями



На что обратить внимание специалистам С&В: Возможен пересмотр системы вознаграждения для сотрудников, чья оплата за год достигла 2,4 млн. Важно принять решение о целесообразности сохранения дохода сотрудника (компенсации налога), перестроить процессы по расчету заработной платы, обучить сотрудников нововведениям

Ставка	Доход за месяц, руб.	Доход за год, руб.
13%	До 200 тыс.	До 2,4 млн
15%	До 416,7 тыс.	До 5 млн
18%	До 1670 тыс.	До 20 млн
20%	До 4170 тыс.	До 50 млн
22%	От 4170 тыс.	От 50 млн

02. Увеличение предельной базы по страховым взносам

Когда:  С 1 января 2025 года

Что:  Увеличится максимальная база для начисления страховых взносов. Для каждого работника она составит **2 759 000 рублей**. Если выплаты сотруднику не превышают эту сумму, ставка взносов – **30%**. Если доход превысит лимит, ставка взносов — **15,1%**.

Ежегодный лимит определяется на основе средней зарплаты по России: её умножают на 12 месяцев и применяют коэффициент **2,3**.

Напомним, что для малого и среднего бизнеса действуют пониженные тарифы страховых взносов:

Пониженная ставка:

- 30% — начисляется на часть зарплаты, не превышающую 1,5 МРОТ
- 15% — применяется к сумме, превышающей 1,5 МРОТ

При превышении лимита:

- 15,1% — удерживается с части зарплаты в пределах 1,5 МРОТ
- 15% — взимается с суммы выше 1,5 МРОТ

С 2025 года действуют особые условия по страховым взносам для некоторых компаний:

- МСП с основным видом деятельности «обрабатывающее производство»: снижен тариф с 15% до 7,6%
- К IT-компаниям и организациям из сферы радиоэлектронной промышленности применяется тариф 7,6% независимо от размера базы



На что обратить внимание специалистам С&В:

Важно понимать установленный лимит и принципы его применения, это необходимо для правильного расчёта взносов по единому тарифу. Для оптимизации бюджета важно обращать внимание на применение особых условий для некоторых компаний

03. Повышение МРОТ

Когда:  С 1 января 2025 года

Что:  МРОТ составит 22 440 руб. (вместо 19 242 руб.)



На что обратить внимание специалистам С&В:

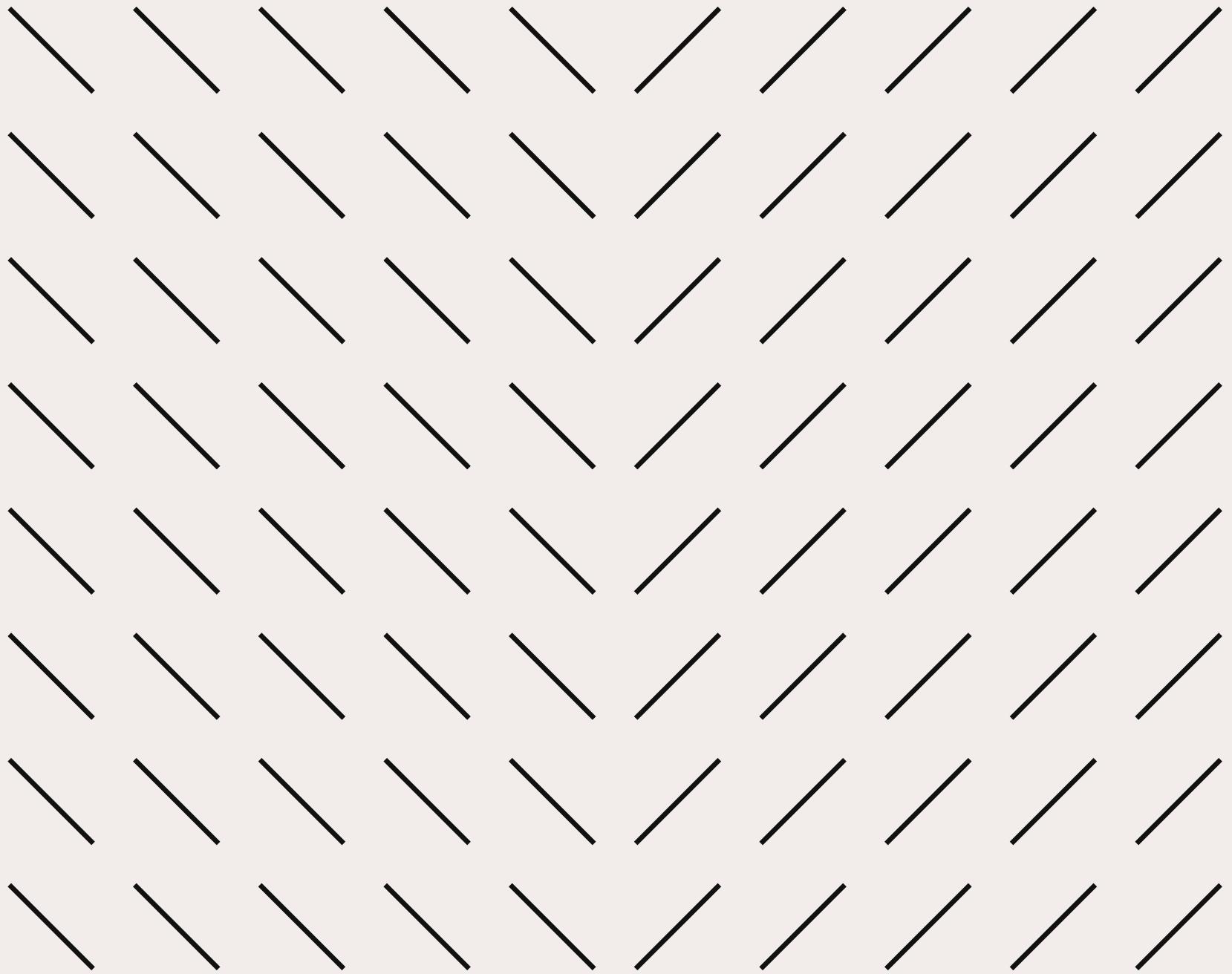
Чтобы правильно рассчитать зарплату и другие выплаты (например, больничные пособия, пособия по беременности и родам, региональные выплаты и доплаты), необходимо ориентироваться на актуальный размер МРОТ

04. Увеличение лимита суточных

Когда:  С 1 января 2025 года

Что:  Увеличен не облагаемый НДФЛ и страховыми взносами лимит суточных для сотрудников с разъездным характером работы за пределами территории РФ. Теперь максимальная сумма составляет 3 500 рублей в день.

 На что обратить внимание специалистам С&В: Необходимо знать актуальную величину суточных, не облагаемых НДФЛ и страховыми взносами для корректного расчета выплат работнику и оптимизации бюджета



Изменение практик применения норм трудового права

Подготовлено по материалам alrud.ru

01. Регламентирование наставничества

Было:  Наставничество никак не регламентировалось в ТК РФ не признавалось как дополнительная работа

Стало:  Назначение работника наставником возможно только при наличии его письменного согласия.
В трудовом договоре должны быть прописаны:

- Содержание обязанностей наставника
- Сроки наставничества
- Форма его выполнения

 При прекращении наставничества необходимо уведомить вторую сторону не менее чем за три рабочих дня

Основание: Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ (вступил в силу 01.03.2025 г.)

02. Индексация заработной платы в отсутствии установленного механизма

- Было:**
- ✓✓ Индексация по ТК РФ обязательна (ст. 134 ТК РФ)
 - ✓✓ Если внутри организации механизм индексации не установлен, но есть надбавка к окладу, компания обеспечивает поддержание покупательской способности заработной платы

Показательные дела: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 20.12.2013 № 33-8098/2013

- Стало:**
- ✓✓ Если механизм индексации не определен, то заработная плата обязательно подлежит индексации раз в год согласно индексу роста потребительских цен (установленному по итогам прошедшего календарного года)
 - ✓✓ Повышение реального уровня содержания заработной платы может производиться и другими способами, кроме индексации, если они зафиксированы в ЛНА работодателя или в коллективном договоре

Показательные дела: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2024 по делу № 88-565/2024, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2024 № 88-16213/2024

03. Выплата гарантированных премий увольняющимся работникам

Было: ✓✓ Если в положении по премированию указано, что премия не выплачивается работникам, которые были уволены на момент принятия решения о ее начислении, работодатель не обязан ее выплачивать

Показательные дела: Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.06.2017 по делу № 33-6115/2017

Стало: ✓✓ Увольнение до конца расчетного периода не позволяет лишать работника премии

✓✓ Размер премии определяется компанией пропорционально отработанному времени, вкладу работника в общее дело предприятия, качеству его работы и его отношению к труду

✓✓ Компания вправе отказать работнику в выплате негарантированной премии, если он был уволен за даты издания указа о премировании (если ЛНА предусматривает такое право работодателя)

Показательные дела: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.05.2024 № 88-8932/2024, Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15 08 2024 № 88-16919/2024 по делу № 2-4630/2023)

04. Лишение премии в связи с дисциплинарным взысканием

Было: ✓✓ Работодатель мог лишить работника премии на шесть месяцев в связи с дисциплинарным проступком, если такая возможность была предусмотрена положением об оплате труда

Показательные дела: Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 22.04.2013 по делу № 33-3770

Стало: ✓✓ Работодатель не вправе лишать премии, входящей в состав зарплаты, на весь срок дисциплинарного взыскания

✓✓ Работник может быть лишен только той премии, которая начисляется за период действия взыскания

Показательные дела: Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П, Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2023 № 88-25344/2023 по делу № 2-262/2023, Апелляционное определение Тюменского областного суда от 10.06.2024 № 33-2603/2024

05. Оплата сверхурочной работы

Было: ✓✓ Оплата сверхурочной работы подлежит определению исходя из должностного оклада работника, без учета компенсационных и стимулирующих выплат

Показательные дела: Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.07.2012 по делу № 33-3812/2012, Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.10.2013 № 33-8615/13

Стало: ✓✓ Оплата сверхурочной работы рассчитывается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат

Показательные дела: Постановление КС РФ от 27.06.2023 № 35-П, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2024 по делу № 88-3847/2024, Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ

06. Компенсация неиспользованных дней отдыха при увольнении

Было: ❌ Работодатель не обязан компенсировать при увольнении неиспользованные дни отдыха за работы в выходные или нерабочие праздничные дни

Показательные дела: Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2017 по делу № 33-46542/2017

Стало: ✅ Работодатели обязаны компенсировать работникам все неиспользованные дни отдыха, предоставленные за труд в выходные или праздничные дни, если сотрудник увольняется

✅ Если работник выбрал в качестве компенсации за работу в выходной день дополнительный день отдыха вместо повышенной оплаты, но не воспользовался им до увольнения, ему выплачивается разница между фактически полученной оплатой и тем, что он должен был получить за работу в выходной день

✅ Также сотрудник может использовать такой день отдыха:

- В течение одного года после выполненной работы в выходной/праздничный день
- Присоединить его к ежегодному отпуску в этот период

Показательные дела: Постановление КС РФ от 06.12.2023 № 56-П, Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.04.2024 по делу № 88-3364/2024, Федеральный закон от 30.09.2024 № 339-ФЗ (вступил в силу 01.03.2025)

07. Выплата выходного пособия

Было: ✓✓ Работодатель вправе отказать в выплате выходного пособия, указанного лишь в соглашении об увольнении

Показательные дела: Апелляционное определение Московского городского суда от 30.03.2015 по делу № 33- 10396/2015, Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу № 33-4672/2017

Стало: ✓✓ Работодатель не вправе отказать работникам в выплате выходного пособия, предусмотренного трудовым договором или соглашением о расторжении

Показательные дела: Постановление КС РФ от 13.07.2023 № 40-П, Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 01.10.2024 по делу № 88-30459/2024