

Что изменится в трудовом законодательстве России с 2025 года

Изменения № 1. Новый регламент начисления заработной платы в 2025 году **Повышение минимального уровня оплаты труда.**

В России выплата зарплаты ниже МРОТ считается критическим нарушением закона. Если человек отработал месячную норму полностью, то наниматель не вправе выплатить ему зарплату ниже минимального лимита.

Установлен минимальный размер оплаты труда на 2025 год. Он составит 22 440 руб. в месяц вместо 19 242 руб. в 2024-м (Закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ).

Сотрудникам, которые работают на условиях полного рабочего времени, нельзя устанавливать и выплачивать зарплату ниже, чем новый МРОТ, ч. 3 ст. 133 ТК.

Если в организации есть работники, зарплата которых меньше этой суммы, с 1 января 2025 года необходимо поднять ее до минимума. За соблюдением МРОТ следят Федеральная налоговая служба, Социальный фонд России и Госинспекция по труду.

Необходимо проверить всех работников организации и выявить тех, чей доход может быть ниже нового зарплатного лимита.

Если такие сотрудники есть, то оформите повышение зарплатных выплат. Например, увеличьте должностной оклад или ставку заработной платы. Либо предусмотрите надбавку до МРОТ.

При проверке МРОТ не учитываются доплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздники, если сотрудник работал за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Доплаты за совмещение должностей, увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания в расчет также не включаются.

Республика Башкортостан:

Минимальная заработная плата (руб.)

23 719,08 — в размере 1,057 МРОТ, установленного федеральным законом, нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации без учета выплат, производимых в соответствии со статьями 148, 151, 152, 153, 154 ТК — кроме работников бюджетной сферы

22 440 — для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, бюджета Республики Башкортостан, местных бюджетов и государственных внебюджетных фондов

Обоснование:

Соглашение Правительства Республики Башкортостан, Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, Объединения работодателей Республики Башкортостан от 28.12.2022; республиканское соглашение Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан, Объединения работодателей Республики Башкортостан от 14.11.2022; ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ; ст. 1 Федерального закона от 29.10.2024 № 365-ФЗ

МРОТ влияет на пособия по болезни и по беременности и родам. Их сотрудники получают напрямую из СФР, работодателю нужно передать данные в фонд. Первые три дня больничного в случае заболевания или травмы сотрудника оплачивает работодатель.

Если заработок работника за предыдущие два года был ниже МРОТ или его вообще не было, то средний дневной заработок рассчитывают исходя из той величины МРОТ, которая приходится на первый день болезни сотрудника, ч. 1.1 ст. 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном соцстраховании».

С пособием по беременности и родам похожая ситуация. Если в расчетном периоде у сотрудницы не было заработка или средний заработок за полный календарный месяц оказался меньше МРОТ на дату начала отпуска по беременности и родам, средний заработок принимают равным МРОТ. Предельную сумму дневного пособия, которое работница может получить, рассчитывают по формуле: «МРОТ: количество календарных дней в каждом месяце декретного отпуска».

Налоговая реформация 2025

Расчет зарплаты невозможен без правильного начисления и удержания налоговых обязательств.

А правила налогообложения с 2025 года кардинально меняются.

Теперь удерживать НДФЛ с зарплаты нужно по новой прогрессивной шкале.

Кроме того, законодатели предусмотрели изменения по страховым взносам.

Введут новые льготные тарифные ставки, повысится предельная база по страховому обеспечению, будет новый порядок применения пониженного тарифа для СМП.

С 01.01.2025 шкала налога на доходы физических лиц будет предполагать пять ставок. Сейчас их только две: 15 процентов для дохода свыше 5 млн руб. и 13 процентов для остальных случаев.

Сколько процентов налога удерживать, будет зависеть от того, какой доход с начала года к моменту выплаты зарплаты получил сотрудник. Ставка будет меняться в течение года, если годовой доход работника превысит пороговое значение. Порог перехода на повышенные ставки снизится по сравнению с действующим.

Минимальная ставка останется на уровне 13 процентов. Максимальная будет равна 22 процентам, п. 1 ст. 224 НК (в редакции, действующей с 01.01.2025).

Более высокая ставка применяется не ко всему доходу за год, а к той его части, которая превышает пороговое значение, и с того момента, когда доход стал выше. Налог на доходы, которые работник получил до этого, не пересчитывается.

Размер дохода работника определяется нарастающим итогом. То есть суммируются доходы, которые он получает за каждый месяц. В какой-то момент сумма превышает пороговое значение. С этого момента применяется повышенная ставка. Доходы продолжают суммироваться, и тот же самый механизм срабатывает, когда достигается следующая пороговая сумма.

Какие ставки НДФЛ будут действовать с 1 января 2025 года

Ставка НДФЛ, %	Уровень дохода, млн руб. в год
13	Не более 2,4
15	Больше 2,4, но не более 5
18	Больше 5, но не более 20
20	Больше 20, но не более 50
22	Больше 50

Новая прогрессивная шкала НДФЛ с 1 января 2025 года		Правила по НДФЛ, действующие до 31 декабря 2024 года	
Размер НДФЛ	Годовой доход	Размер НДФЛ	Годовой доход
13%	до 2 400 000 рублей	13 процентов	До 5 000 000 рублей
15%	от 2 400 000 до 5 000 000 рублей	15 процентов	От 5 000 000 рублей
18%	от 5 000 000 до 20 000 000 рублей		
20%	от 20 000 000 до 50 000 000 рублей		
22%	свыше 50 000 000 рублей		

Работник получает зарплату 250 000 руб.

С 1 января 2025 года с него удерживается НДФЛ 13 процентов.

Зарплата за период с января до сентября включительно составит 2 250 000 руб.

За октябрь он снова получит 250 000 руб., и годовой доход станет 2 500 000 руб. Значит, с октябрьской зарплаты из 150 000 руб. нужно будет удержать налог 13 процентов, еще со 100 000 руб. — уже 15 процентов.

С зарплаты в следующие месяцы удерживаться будет уже 15 процентов. Налог с зарплаты за период январь — сентябрь не пересматривается.

Специальные правила о налоговых ставках будут действовать для сотрудников, которые работают в районах Крайнего Севера, приравненных к нему местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими условиями. Т.е., к чьим зарплатам применяете районный коэффициент и процентную надбавку, п. 6.2 ст. 210 НК, п. 1.2 ст. 224 НК.

Зарплаты таких работников придется условно делить на две части. Первая — основная зарплата, для которой действуют общие правила. Вторая — та часть, которую получаем, применив коэффициент или надбавку.

Для второй части будут действовать особые ставки: 13 или 15 процентов.

Изначально из части зарплаты, которую составляют районный коэффициент и процентная надбавка, нужно будет удерживать НДФЛ по ставке 13 процентов. Если суммарно «районная» часть зарплаты с начала года перешагнет порог в 5 млн руб., то из нее с момента превышения нужно будет удерживать 15 процентов налога.

Что изменится в правилах предоставления налоговых вычетов
Вырастет предельный доход, при котором работник имеет право на стандартные налоговые вычеты.

К ним относятся вычеты на детей, а также вычеты для льготных категорий, например инвалидов 1-й и 2-й групп, и т. д.

Предельный доход для получения вычета станет равен 450 000 руб. Сейчас он составляет 350 000 руб. Работник может получать вычет до того месяца, пока его доход не превысит максимум. Начиная с того месяца, когда это произошло, вычет предоставлять нельзя, ст. 218 НК.

Появится новый вычет — за сдачу нормативов ГТО.
Он будет равен 18 000 руб. Чтобы его получить, работник должен в одном и том же году пройти диспансеризацию и получить знак отличия ГТО. Только за этот год и предоставляется вычет.

Также изменится размер налоговых вычетов на детей

Размер налоговых вычетов на детей с 1 января 2025 года

Основание для вычета	Размер вычета в 2024 году, руб.	Размер вычета с 1 января 2025 года, руб.
Первый ребенок	1400	1400
Второй ребенок	1400	2800
Третий и каждый следующий ребенок	3000	6000
Ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет или ребенок-инвалид 1-й или 2-й группы в возрасте до 24 лет, получающий образование по очной форме, аспирант, ординатор или интерн	6000	12 000

Если работник имеет право на налоговый вычет, его нужно вычесть из суммы годового дохода. Налоговый вычет — это деньги, которые налогом не облагаются. Поэтому их можно не учитывать, определяя, по какой ставке удерживать из зарплаты налог, п. 3 ст. 210 НК.

Работник получает зарплату 250 000 руб. У него двое детей.

Налоговый вычет в 2025 году составит 4200 руб. в месяц.

То есть нужно считать, что в январе его доход составил не 250 000, а 245 800 руб. В следующие месяцы вычет учитывать уже не надо, так как доход достигнет предельного размера.

Соответственно, на 1 октября суммарный годовой доход будет равен 2 245 800 руб. В октябре из 154 200 руб. нужно будет удержать налог в размере 13 процентов, из 95 800 руб. — 15 процентов.

В следующие месяцы удерживайте налог по новой ставке уже из всей зарплаты.

На стандартный налоговый вычет на детей не нужно получать заявление работников.

Предоставляйте его автоматически, как только получите документы, подтверждающие наличие у работника детей.

Документы на детей нужно получить у работника один раз, подп. 4 п. 1 ст. 218 НК.

Если ранее вычет не предоставлялся сотруднику, то запросите документы.

Новый вид вычета вводят для работников, которые сдают нормативы ГТО («Готов к труду и обороне») и проходят ежегодную диспансеризацию (ст. 218 НК РФ).

Налоговый вычет в размере 18 000 рублей предоставляется за налоговый период, в котором произошло награждение соответствующим знаком отличия или его подтверждение, при условии прохождения налогоплательщиком диспансеризации в соответствующем календарном году.

Налоговый агент вправе применить налоговый вычет, единовременно в любом месяце налогового периода, но не ранее месяца подтверждения налогоплательщиком права на указанный налоговый вычет.

Новые правила предоставления отгулов за работу в выходные

Очередные изменения в трудовом законодательстве в 2025 году затрагивают алгоритм предоставления дополнительного времени отдыха (оплачиваемых отгулов), если работник трудился в свой выходной день или в праздники.

По новым правилам, сотрудник, может воспользоваться оплачиваемым отгулом, но только в течение этого календарного года.

В следующем году эти отгулы сгорают. После изменений работодатели уже не смогут отказать сотрудникам в дополнительном времени отдыха, гарантированном законом. А персонал больше не будет копить эти дни.

Поправки действуют с 1 марта 2025 года.

Оплачиваемый отгул, образовавшийся из-за работы в праздник или выходной, можно взять в любое время по согласованию с начальством.

Допускается присоединить этот день/дни к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Изменения № 2. Новые требования к организации проверок работодателей

Государство уделяет особое внимание реализации контрольной функции над работой российских работодателей.

Мероприятия направлены на выявление недобросовестных лиц, которые пренебрегают требованиями трудового законодательства.

Методика и регламент реализации контрольных функций будет скорректирован в 2025 году. Причем поправки заработают не только с 1 января, но и с марта.

Новый реестр недобросовестных нанимателей

Уполномоченные контролирующие ведомства создадут новый реестр "плохих" работодателей. Это компании и частные бизнесмены с работниками, которые нарушали положения действующего трудового законодательства. Например, в список недобросовестных нанимателей можно попасть, если инспекция ГИТ обнаружит подмену трудовых отношений гражданско-правовыми. Или же, когда наниматель злоупотребляет наймом самозанятых лиц. В тоже время одних только подозрений контролеров или жалоб сотрудников для внесения в черный список будет не достаточно. Основанием для присвоения "плохого" статуса работодателю будет факт привлечения к административной ответственности.

С 2025 года реестр будет содержать: наименование компании/ИП, ИНН; дата внесения; основания: официальное, зафиксированное межведомственной комиссией постановление о нарушениях, при этом речь идет именно о случаях, когда привлекают по части 4 статьи 5.27 КоАП.

К примеру, когда обвиняют в неоформлении трудовых отношений или в их подмене договорами ГПХ.

Срок давности по таким нарушениям — один год (ч. 1 ст. 4.5 КоАП).

По этим данным можно проверить работодателя по реестру. Компании останутся в реестре на год с момента последнего нарушения, если проблемы не будут устранены.

Последствия попадания в реестр

Работодатели из списка столкнутся с:

- внеплановыми проверками Роструда;

- штрафами до 100 тыс. рублей (ст. 5.27 КоАП РФ);

- запретом на субсидии и льготы;

- ограничением на участие в госзакупках;

- репутационными потерями, так как данные реестра открыты для всех.

Контроль над уплатой зарплатных налогов

Уже с 1 марта 2025 года заработают особые изменения в Трудовом кодексе России.

Речь идет о новой статье 158.1 "Основные направления противодействия формированию просроченной задолженности по заработной плате".

Данная норма ТК РФ будет регламентировать модель борьбы с возникновением долгов перед наемным персоналом.

В качестве мер будут использоваться следующие мероприятия: профилактику и мониторинг; разъяснительную работу с участием сторон социального партнерства; содействие в погашении долга по зарплате; привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплаты.

Исполнителями нового вида контроля станут представители ФНС, Соцфонда, профсоюзных организаций и объединений российских работодателей.

Управлять контрольно-ревизионной деятельностью будут межведомственные комиссии по противодействию формированию просроченной задолженности по зарплате.

Контроль над сделками с самозанятыми гражданами

С 1 марта 2025 года у Федеральной налоговой службы появятся новые обязательства.

Инспекция начнет отправлять данные по "неблагополучным" работодателям в региональные комиссии по противодействию нелегальной занятости и трудовые инспекции.

Уполномоченные ведомства, в свою очередь, будут инициировать дополнительные контрольные мероприятия таких компаний и ИП с персоналом.

Внимание контролеров привлекут наниматели, которые привлекают большое количество самозанятых физиков и производят им выплату ежемесячного дохода. Также заинтересуют компании, которые выплачивают зарплату ниже минималки, если количество получателей больше десятой части от общей численности.

Начать сотрудничество с плательщиком НПД можно, только если соблюдаются условия:

- исполнитель выполняет конкретную работу или оказывает определенную услугу и получает за нее вознаграждение;

- у исполнителя нет режима или графика работы, самозанятый не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка как компании;

- исполнитель сам принимает решение, браться ли ему за работу, за отказ его нельзя привлечь к ответственности;

- вы не можете привлечь исполнителя к выполнению доработ или оказанию допуг, которые не указали в принятом заказе, или продлить время работы;

- нельзя заключать слишком много сделок с одним самозанятым или привлекать его на слишком долгий срок;

- самозанятый не работал в компании в последние два года.

Изменения № 3. Новые правила приема на работу

Нововведения в правилах трудового найма касаются не всех работников. Поправки актуальны только для мобилизованных граждан и иностранных мигрантов.

Содействие мобилизованным

Российские центры занятости населения получили новый регламент работы с мобилизованными гражданами, а также контрактниками и добровольцами, которые являются участниками Специальной военной операции. Так, при обращении после увольнения с военной службы в ЦЗН, мобилизованному гражданину должны оказать содействий и помощь в трудоустройстве. Причем такое содействие будет осуществляться в приоритетном порядке. Новый порядок распространяется не только на участников СВО, но и на членов их семей. Данные изменения в трудовом законодательстве заработают уже с 1 января 2025 года.

Квотирование трудовых мигрантов

Трудоустройство иностранных граждан в России осуществляется в строгом соответствии с законодательными нормами и требованиями. Помимо оформления целого пакета разрешительной документации, а также подачи срочных уведомлений в МВД, работодатели должны соблюдать квотирование рабочих мест для мигрантов.

Квоты для иностранцев утверждает Правительство России. На 2025 год решено продолжить запрет на прием мигрантов в организации, которые осуществляют следующие виды деятельности:

- розничная торговля в нестационарных торговых объектах и на рынках (код 47.8);
- прочая розничная торговля вне магазинов, палаток, рынков (код 47.99);
- розничная торговля лекарствами в аптеках (код 47.73).

Другие изменения в трудовом кодексе с 2025 года

Изменениях в трудовом законодательстве, которые будут актуальны для всех категорий работодателей и работников в 2025 году:

Что меняется	Комментарий
Трудовые книжки разрешили отправлять за пределы РФ	Работнику, который переехал жить за границу, может потребоваться бумажная трудовая книжка. Если она хранится у российского работодателя, сотрудник сможет направить письменный запрос на ее получение. Работодатель, получив письменный запрос, должен отправить документы за границу. Это правило действует с 1 января 2025 года.
Бумажные медицинские книжки продлили до сентября 2025	Обязательный переход на электронные медицинские книжки отложили ровно на один календарный год. Планировалось, что переход завершится еще 1 сентября 2024 года. Но уполномоченное ведомство заявило о продлении переходного периода. До сентября 2025 года работники могут оформить как электронную, так и бумажную медкнижку.
Введут дополнительный выходной женщине с детьми	Работница, у которой есть дети младше семи лет, сможет получить дополнительный оплачиваемый выходной день. Новое в трудовом законодательстве планируют внести в положения статьи 261.1 с 1 января 2025 года. Если новые правила одобрит Госдума, трудоустроенные матери смогут использовать дополнительный оплачиваемый день один раз каждые два месяца, либо же накопить их для последующего использования – до шести дней подряд в течение календарного года. Оплачивать будут по среднему заработку. Время отдыха необходимо дополнительно согласовать со своим руководством.