

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОБЯЗАЛИ ОПЛАЧИВАТЬ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ОТГУЛЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ**

В Трудовой кодекс российской Федерации (далее - ТК РФ) внесены поправки, обязывающие работодателей выплачивать компенсации за неиспользованные отгулы при увольнении работников. В частности, установлено, что отгул по желанию работника может быть использован в течение года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску за тот же период. При увольнении работнику, который не использовал такой день отдыха, выплатят разницу между полагавшейся ему оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактической оплатой работы в этот день. Это касается всех отгулов за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованных в период трудовой деятельности у конкретного работодателя. Закон вступает в силу с 1 марта 2025 г.

Документ: Федеральный закон от 30.09.2024 № 339-ФЗ «О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации».

ТАРИФЫ И ПОРЯДОК УПЛАТЫ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ НА ТРАВМАТИЗМ НЕ ИЗМЕНЯТСЯ

Законом устанавливается, что на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователями в порядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом от 22 декабря 2005 г. № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год». При этом сохраняются условия установления и размеры тарифов, действовавших в 2024 году, – 32 страховых тарифа на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (от 0,2 до 8,5 процента к суммам выплат и иных вознаграждений, которые начислены в пользу застрахованных в рамках трудовых отношений и гражданско-правовых договоров, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, и включаются в базу для начисления страховых взносов на данный вид страхования) в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска.

Продолжение на стр. 2-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

Также сохранена льгота по уплате взносов при использовании труда инвалидов.

Закон вступает в силу с 1 января 2025 г.

Документ: Федеральный закон от 26.10.2024 № 352-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов».

ГОСУДАРСТВО ПОДДЕРЖИТ КОМПЛЕКСНЫЕ СТРОИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА РУБЕЖОМ

Обеспечена возможность господдержки комплексных строительных проектов, реализуемых на территории иностранных государств субъектами деятельности в сфере промышленности или российскими организациями инфраструктуры поддержки промышленности, в целях развития экспортного потенциала России и продвижения на зарубежные рынки российской промышленной продукции. Установлены требования в отношении минимальной доли российской продукции, которая используется при комплексном строительстве промышленных объектов на территориях иностранных государств.

Меры стимулирования будут осуществляться в соответствии с госпрограммами (подпрограммами) Российской Федерации.

Документ: Федеральный закон от 26.10.2024 № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О промышленной политике в Российской Федерации».

ГОСДУМА ПОВЫСИЛА МРОТ ДО 22 440 РУБЛЕЙ

Государственная Дума 22 октября одобрила во втором и третьем чтениях законопроект, предусматривающий повышение минимального размера оплаты труда (МРОТ) с 1 января 2025 года. Согласно принятому документу, МРОТ увеличится на 16,6% и составит 22 440 рублей.

Планомерное увеличение МРОТ является одной из национальных целей развития, установленных Президентом России. К 2030 году планируется увеличение МРОТ до 35 тысяч рублей. В настоящее время, в 2024 году, минимальный размер оплаты труда составляет 19 242 рубля.

МРОТ определяется как 42% от медианной заработной платы за прошлый год, с учетом региональных коэффициентов дифференциации. Начиная с 2025 года установлена норма о соотношении между МРОТ и медианной заработной платой не менее 48%. Медианная зарплата — это заработанная плата, больше и меньше

Продолжение на стр. 3-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:**

которой получают половина работающих граждан. В 2023 году медианная заработная плата составляла 46 751 рубль.

Документ: Федеральный закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРАВИТЕЛЬСТВОМ ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 2022 - 2024 ГОДАХ РАСПРОСТРАНЕНЫ НА ОРГАНИЗАЦИИ ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ПРОСТОЕ

Соответствующие дополнения внесены в Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511. Работники таких организаций, вынужденно покинувшие соответствующие территории в экстренном массовом порядке, вправе трудоустроиться к другому работодателю на полную ставку без предъявления документов, подтверждающих необходимое образование и квалификацию.

Документ: Постановление Правительства России от 03.10.2024 № 1329 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 30.03.2022 № 511».

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИИ УТВЕРДИЛО ПЕРЕНОС ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ В 2025 Г.

В 2025 г. переносятся следующие выходные дни:

- с субботы 4 января на пятницу 2 мая;
- с воскресенья 5 января на среду 31 декабря;
- с воскресенья 23 февраля на четверг 8 мая;
- с субботы 8 марта на пятницу 13 июня;
- с субботы 1 ноября на понедельник 3 ноября.

В результате новогодние каникулы продлятся 11 дней: с 29 декабря 2024 г. по 8 января 2025 г. включительно. На 23 февраля и 8 марта выпадет по 2 выходных (22-23 февраля и 8-9 марта).

На Первомай и День Победы будем отдыхать по 4 дня: с 1 по 4 мая и с 8 по 11 мая.

На День России также будет 4 выходных (с 12 по 15 июня). На День народного единства выпадет 3 выходных (2-4 ноября), но перед ними будет рабочая суббота.

Новогодние каникулы в 2025 г. начнутся с 31 декабря.

Документ: Постановление Правительства России от 04.10.2024 № 1335 «О переносе выходных дней в 2025 году».

Продолжение на стр. 4-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****УСТАНОВИТЬ САМОЗАПРЕТ НА ВЫДАЧУ КРЕДИТОВ МОЖНО БУДЕТ НА ГОСУСЛУГАХ**

Граждане смогут устанавливать самозапрет на выдачу потребительских кредитов и микрозаймов.

Заявление можно будет направить двумя способами. Во-первых, через Госуслуги. Оно будет переадресовано в уполномоченные бюро кредитных историй, после чего уведомление о принятом решении придет в личный кабинет. Второй способ подачи заявления - личный визит в МФЦ. В этом случае информация о решении бюро кредитных историй будет не только предоставлена через МФЦ, но и отобразится в личном кабинете на Госуслугах.

Постановление вступает в силу с 1 марта 2025 г.

Документ: Постановление Правительства России от 14.10.2024 № 1368 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 01.03.2022 № 277».

УТВЕРЖДЕНЫ ПРАВИЛА РЕГИСТРАЦИИ ГРАЖДАН В ЦЕЛЯХ ПОИСКА ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ, ПРАВИЛА РЕГИСТРАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН, А ТАКЖЕ ПРАВИЛА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОРГАНОМ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ

В связи с принятием нового Закона о занятости населения Правительство России заново урегулировало вопросы:

- регистрации граждан в целях поиска подходящей работы;
- регистрации безработных граждан;
- определения органом службы занятости подходящей работы.

Согласно принятому постановлению реализация положений утвержденных правил осуществляется с использованием Единой цифровой платформы «Работа в России», а также ФГИС «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)», интегрированной с указанной цифровой платформой.

Вводится индивидуальный план содействия занятости, который формируется на единой цифровой платформе на основании результатов профилирования гражданина и согласование которого обязательно для признания его безработным.

Постановление вступает в силу с 1 января 2025 г.

Документ: Постановление Правительства России от 16.10.2024 № 1379 «Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину».

Продолжение на стр. 5-13.

**НОВОЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ:****УСТАНОВЛЕН ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АПТЕЧКИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ**

Установлены требования к размещению, хранению и использованию аптечки для оказания первой помощи работникам с применением медизделий.

Приказ вступает в силу с 1 марта 2025 г. и действует до 1 марта 2031 г., за исключением отдельных норм, которые будут действовать с 1 января 2025 г.

Документ: Приказ Минтруда России от 09.08.2024 № 398н «Об утверждении требований к размещению, хранению и использованию аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий», зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2024 за № 79417.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:****ПОПРАВКИ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ФУНКЦИИ НАСТАВНИКОВ, ПРИНЯТЫ В ТРЕТЬЕМ ЧТЕНИИ**

Как отмечается в пояснительной записке к законопроекту, беспрецедентную роль в практической подготовке молодых специалистов и профессиональной адаптации новых работников на предприятии играют наиболее авторитетные, опытные и результативные работники, выступающие в качестве наставников. Создание условий для развития наставничества относится к основным задачам, определенным в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Программы наставничества реализуются во многих регионах страны, практика наставничества широко распространена на государственной гражданской службе, однако единая система наставничества в масштабах Российской Федерации не сформирована.

Наставничество в различных сферах трудовой деятельности следует определять с учетом особенностей каждой сферы, в связи с чем предлагается закрепить в ст. 151 ТК РФ, что доплаты за выполнение функций наставника производятся с учетом гарантий, утверждаемых федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, актами социального партнерства, а при их отсутствии – локальными нормативными актами. Таким образом, предполагается, что на федеральном и региональном уровнях будет сформирован единый подход

Продолжение на стр. 6-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

к понятию и содержанию наставничества для каждой профессиональной отрасли, а также установлены требования к наставникам с учетом отраслевых особенностей, закреплены необходимые гарантии и статус наставника, что в свою очередь будет способствовать повышению ответственности наставников при исполнении ими своих трудовых функций. Также в ст. 60.2 ТК РФ предлагается определить порядок привлечения наставника к исполнению им своих обязанностей путем включения исполнением работником функций наставника в содержание дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Планируют, что поправки вступят в силу с 1 марта 2025 года.

Документ: Проект федерального закона 575296-8 «О внесении изменений в статью 60.2 и статью 151 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/575296-8>.

РАССМОТРЕНИЕ ЗАКОНОПРОЕКТА О ВОЗМОЖНОСТИ ЗАКРЕПЛЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ МЕР ПОДДЕРЖКИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТЛОЖЕНО

Законопроектом предложено дополнить статью 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) положением о возможности включения в коллективный договор вопросов поддержки добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности. Предусмотренная законопроектом норма будет способствовать развитию благотворительности и волонтерского движения в стране и достижению национальной цели, определенной указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в части увеличения доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций. Разработчики проекта отмечают, что введение возможности предоставления в коллективном договоре мер поддержки работников для осуществления ими добровольческой (волонтерской) и благотворительной деятельности является эффективным инструментом стимулирования включения работающего населения в благотворительность и добровольческие (волонтерские) активности. Для работодателей вовлеченность работников в благотворительную и волонтерскую деятельность также несет в себе ряд положительных результатов. Корпоративное волонтерство – актуальная и эффективная форма проявления социальной ответственности компаний и их сотрудников. Этот инструмент взаимодействия с обществом и властью, объединения персонала вокруг значимых социальных проблем становится всё более действенным и востребованным.

Продолжение на стр. 7-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

Примерами активно развивающих корпоративное добровольчество компаний, вовлекающих десятки тысяч сотрудников в добровольческие акции и проекты, являются «Росатом», «Газпром», «РЖД», «РУСАЛ», «Норникель» и ряд других крупных компаний из различных отраслей экономики. Добровольчество улучшает климат в организации, укрепляет корпоративную культуру, повышает лояльность и вовлеченность сотрудников, а это, в свою очередь, влияет на экономические показатели – в компаниях с высоким уровнем вовлеченности персонала отмечаются более высокие показатели выручки на одного сотрудника и общей прибыли для акционеров. Корпоративные волонтеры демонстрируют большую по сравнению с остальными сотрудниками производительность труда. Волонтерские проекты положительно влияют на оценку деятельности компании со стороны сотрудников, улучшают репутацию компании на рынке труда. По разным оценкам, от 40 до 60% людей трудоспособного возраста признают, что им важно работать в компании с высоким уровнем социальной ответственности. Однако, рассмотрение указанного проекта федерального закона отложено, протокол заседания Совета Государственной Думы от 04.12.2023 № 141.

Документ: Проект Федерального закона № 385290-8 «О внесении изменения в статью 41 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/385290-8>.

ПРЕДЛОЖЕНА МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ВКЛАДА ПЕРИОДОВ РАБОТЫ ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА НА ПРЕДЫДУЩИХ МЕСТАХ РАБОТЫ

Проектируемый документ определяет способы оценки вклада периодов работы во вредных и опасных условиях труда на последнем и предыдущих местах работы в возникновение хронического профессионального заболевания на основании сведений о классе условий труда или категории риска по производственному фактору, вызвавшему хроническое профессиональное заболевание. Оценка вклада осуществляется за все периоды работы с начала трудового стажа работника на последнем и предыдущих местах работы во вредных и/или опасных условиях, вне зависимости от того, была ли она постоянной или временной (на основе срочного трудового договора, на основе договора на выполнение определенного объема работ, сезонная занятость, занятость в агентствах, предоставляющих труд третьей стороне).

Документ: Проект приказа Минздрава России «Об утверждении Методики оценки вклада периодов работы во вредных и опасных условиях труда на предыдущих местах работы» / <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=148734>.

Продолжение на стр. 8-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:****ЗАКОНОПРОЕКТ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ МРОТ ДО 30 000 РУБЛЕЙ ПОСТУПИЛ В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ДУМУ**

Законопроект разработан группой депутатов Государственной думы во главе с Ниловым Я.Е. и сенатором Афанасьевой Е.В.

В условиях непрерывно усиливающегося санкционного давления, негативно влияющего на состояние экономики, рост ВВП и доходов граждан, авторы законопроекта предложили кардинально пересмотреть политику в отношении доходов населения. В первую очередь следует установить МРОТ, способный обеспечить приемлемый уровень жизни как для самого работника, так и его детей.

С учетом изложенного законопроектом предлагается установить МРОТ с 1 января 2025 года **в сумме 30 000 рублей в месяц**. Это составляет около 194% искусственно заниженной величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Авторы законопроекта отметили, что в развитых и развивающихся странах Азии, Европы, Латинской Америке МРОТ как минимум в два раза выше прожиточного минимума. Предлагаемое законопроектом **повышение МРОТ в 2025 году** по отношению к МРОТ, установленному на 2024 год (19 242 рубля в месяц), **составит 10 758 рублей (рост на 56%)**.

Напомним, что ранее Минтруд России представил на общественное обсуждение законопроект об увеличении минимального размера оплаты труда (МРОТ) с 1 января 2025 года до **22 440 рублей**. Сейчас МРОТ равен **19 242 руб.**, таким образом, рост МРОТ составит **16,6%**.

Документ: Проект федерального закона № 706486-8 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/706486-8>.

РАССМОТРЕНИЕ ЗАКОНОПРОЕКТА О ВОЗМОЖНОСТИ ЗАКРЕПЛЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ МЕР ПОДДЕРЖКИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТЛОЖЕНО

Законопроектом предложено дополнить статью 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) положением о возможности включения в коллективный договор вопросов поддержки добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности. Предусмотренная законопроектом норма будет способствовать развитию благотворительности и волонтерского движения в стране и достижению национальной цели, определенной указом Президента Российской Федерации

Продолжение на стр. 9-13.

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:**

от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в части увеличения доли граждан, занимающихся волонтерской (добровольческой) деятельностью или вовлеченных в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций.

Разработчики проекта отмечают, что введение возможности предоставления в коллективном договоре мер поддержки работников для осуществления ими добровольческой (волонтерской) и благотворительной деятельности является эффективным инструментом стимулирования включения работающего населения в благотворительность и добровольческие (волонтерские) активности.

Для работодателей вовлеченность работников в благотворительную и волонтерскую деятельность также несет в себе ряд положительных результатов.

Корпоративное волонтерство – актуальная и эффективная форма проявления социальной ответственности компаний и их сотрудников. Этот инструмент взаимодействия с обществом и властью, объединения персонала вокруг значимых социальных проблем становится всё более действенным и востребованным. Примерами активно развивающих корпоративное добровольчество компаний, вовлекающих десятки тысяч сотрудников в добровольческие акции и проекты, являются «Росатом», «Газпром», «РЖД», «РУСАЛ», «Норникель» и ряд других крупных компаний из различных отраслей экономики.

Добровольчество улучшает климат в организации, укрепляет корпоративную культуру, повышает лояльность и вовлеченность сотрудников, а это, в свою очередь, влияет на экономические показатели – в компаниях с высоким уровнем вовлеченности персонала отмечаются более высокие показатели выручки на одного сотрудника и общей прибыли для акционеров.

Корпоративные волонтеры демонстрируют большую по сравнению с остальными сотрудниками производительность труда. Волонтерские проекты положительно влияют на оценку деятельности компании со стороны сотрудников, улучшают репутацию компании на рынке труда. По разным оценкам, от 40 до 60% людей трудоспособного возраста признают, что им важно работать в компании с высоким уровнем социальной ответственности.

Однако, рассмотрение указанного проекта федерального закона отложено, протокол заседания Совета Государственной Думы от 04.12.2023 № 141.

Документ: Проект Федерального закона № 385290-8 «О внесении изменения в статью 41 Трудового кодекса Российской Федерации» / <https://sozd.duma.gov.ru/bill/385290-8>.

Продолжение на стр. 10-13.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:****ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ
НОРМАЛЬНЫХ, НЕ МОЖЕТ ВКЛЮЧАТЬСЯ В СУММУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛА-
ТЫ РАБОТНИКА, РАЗМЕР КОТОРОЙ НЕ ПРЕВЫШАЕТ МИНИМАЛЬНОГО
РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Не противоречащими Конституции России признаны статья 129, части первая и третья статьи 133 Трудового кодекса России, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Документ: Постановление Конституционного Суда России от 23.09.2024 № 40-П «По делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н. Харюшевой».

**ФНС СООБЩАЕТ О НОВОМ ПОРЯДКЕ ВНЕСЕНИЯ В ЕГРЮЛ ИЗМЕНЕНИЙ В
СВЕДЕНИЯ О РУКОВОДИТЕЛЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Участникам ООО (кроме кредитных и некредитных финансовых, специализированных ООО) при избрании нового руководителя (гендиректора) теперь необходимо обращаться к нотариусу за удостоверением факта такого решения. Нотариус подпишет заявление о внесении изменений в ЕГРЮЛ (ранее это делал новый директор) и самостоятельно отправит его в электронном виде в регистрирующий орган. В отношении юрлиц иных организационно-правовых форм при избрании (назначении) руководителя нотариус после свидетельствования подлинности подписи заявителя самостоятельно отправит заявление о внесении изменений в ЕГРЮЛ в рамках одного нотариального действия. Это позволит сократить временные и финансовые затраты заявителей. Исключение - кредитные и некоммерческие организации, регистрируемые через ЦБ РФ и Минюст.

Документ: Информация Федеральной налоговой службы от 03.09.2024 «Изменился порядок смены руководителя организации в ЕГРЮЛ» / [СПС Консультант Плюс](#).

Продолжение на стр. 11-13.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:****БЮДЖЕТНАЯ, НАЛОГОВАЯ И ТАМОЖЕННО-ТАРИФНАЯ ПОЛИТИКА: ИЗ-
ВЕСТНЫ ПЛАНЫ НА БЛИЖАЙШИЕ ТРИ ГОДА**

Ожидается, что по итогам 2024 г. темпы роста экономики сложатся на уровне 3,9% ВВП. В 2025-2027 гг. экономическая динамика вернется на умеренную траекторию в 2,5-2,8%. На фоне высокого внутреннего спроса, превышающего возможности расширения выпуска, темп роста потребительских цен будет находиться на повышенном уровне - около 7,3% к концу 2024 г. В дальнейшем планируется возврат к целевому ориентиру в 4%. *В части НДС вносятся поправки для малообеспеченных семей с детьми и увеличиваются стандартные вычеты на детей (с 1400 до 2800 руб. на второго ребенка, с 3000 до 6000 руб. на последующих). При этом увеличивается ставка для граждан со сверхвысокими доходами.* Для отраслей с высокой операционной рентабельностью и низким уровнем налоговой нагрузки увеличивается уровень налогообложения рентных доходов. Увеличение ставки по налогу на прибыль до 25% будет сопровождаться расширением применения действующих преференциальных механизмов. С 2025 г. заработает федеральный инвестиционный вычет. Также предусмотрено расширение границ, при которых малый бизнес может применять УСН, с введением обязанности уплачивать НДС при повышении порога выручки в 60 млн руб. Реализуют программу льготного кредитования экспортных проектов, связанных с производством высокотехнологичной продукции. Экспортерам промышленной продукции компенсируют логистические затраты. В 2025-2030 гг. создадут 50 передовых инженерных школ высшего образования в партнерстве с высокотехнологичными компаниями и научными организациями (в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и социальной сфере). Технологическое оборудование, аналоги которого не производятся в России, освободят от НДС и ввозной пошлины. Просубсидируют затраты на НИОКР (до 70% затрат) и ОКР в области средств производства электроники. Для организаций радиоэлектронной промышленности на 3 года установят пониженную ставку налога на прибыль. Для организаций в сфере IT и радиоэлектронной промышленности предусмотрены пониженный тариф страховых взносов 7,6% и введение до 2030 г. пониженной ставки налога на прибыль в 5%. Создадут цифровую платформу, направленную на использование гражданином всех возможностей системы здравоохранения (получение дистанционных заключений специалиста, оценка здоровья, предупреждение заболеваний, предотвращение осложнений, подбор лечения). В 2025 г. МРОТ составит 48% медианной зарплаты - таким образом, он превысит 22 тыс. руб. (до 22 440 рублей, рост на 16,6%). К 2030 г. МРОТ будет составлять не менее 35 тыс. руб.

Документ: Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов (утв. Минфином России) / [СПС Консультант Плюс](#).
Продолжение на стр. 12-13.

**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:****О РАСЧЕТЕ СВЕРХУРОЧНЫХ ВЫПЛАТ С 1 СЕНТЯБРЯ 2024 Г.**

С 1 сентября 2024 г. вступили в силу изменения, конкретизирующие порядок оплаты сверхурочной работы. Теперь при расчете будут учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. Первые два часа сверхурочной работы должны оплачиваться не менее, чем в полуторном размере, а последующие - не менее, чем в двойном. При этом продолжительность такой работы не может превышать 4 часов в течение 2 дней подряд и суммарно 120 часов - за год. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована дополнительным временем отдыха.

Документ: Информация Минтруда России от 02.09.2024 «Минтруд: размер сверхурочных рассчитают с учетом компенсационных и стимулирующих выплат» // [СПС Консультант Плюс](#).

О ПЕРЕРЫВАХ В РАБОТЕ ЗА КОМПЬЮТЕРОМ

Согласно ч. 1 первой ст. 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда (далее - технологические перерывы). При этом виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. В силу названной нормы закон наделяет работодателя правом самостоятельно определять перечень работ, при выполнении которых сотрудникам предоставляются технологические перерывы. При этом предоставление таких перерывов может быть обусловлено как спецификой производства, так и организацией труда на конкретном предприятии. Обязанность по предоставлению технологических перерывов отдельным категориям работников может быть возложена на работодателя нормативными актами. Отметим, что ранее упоминание о перерывах для работающих за компьютером можно было встретить в отдельных НПА. Так, например, предоставление таких перерывов предусматривалось приложением №7 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы». Однако данное приложение носило рекомендательный характер, а с 1 января 2021 г. и сам этот СанПиН утратил силу. В настоящее время требования к организации работ с персональными электронными вычислительными машинами и копировально-множительной техникой установлены в Санитарных правилах СП 2.2.3670-20, однако о предоставлении перерывов речи в них не идет.

Продолжение на стр. 13-13.



**КОММЕНТАРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА:**



Кроме того, ограничение по продолжительности непрерывной работы с компьютером было установлено в Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере ТООИ Р-45-084-01. Однако данная инструкция была утверждена Минсвязи России, в силу чего носила лишь отраслевой характер. А с 1 января 2021 года инструкция также утратила силу.

Таким образом нормами действующего законодательства не установлена обязанность работодателя предоставлять технологические перерывы работникам в связи с работой за компьютером.

Документ: На какие перерывы, помимо обеденного перерыва, имеет право офисный сотрудник? Какова продолжительность непрерывной работы за компьютером? Правовой консалтинг ГАРАНТ // https://www.garant.ru/consult/work_law/1760323/.



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕ-
ТИ «ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

НА САЙТЕ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

Составитель обзора:
А. Шустров