**Изменения трудового законодательства с 1 сентября 2024 года**

Значительные изменения произошли в трудовом законодательстве с 1 сентября 2024 года. Они касаются регулирования оплаты труда, обеспечения надлежащих условий работы и сдачи отчётности в Федеральную службу по труду и занятости. О ключевых обновлениях Трудового кодекса, вступивших в силу этой осенью, рассказываем в статье.

**Трудовое законодательство с 1 сентября: квоты и отпуска для работников с инвалидностью**

В РФ действует Федеральный закон «О занятости населения» № 565-ФЗ, в соответствии с которым многие работодатели должны выделять рабочие места для инвалидов. Значимым изменением в трудовом законодательстве с 1 сентября стало расширение программы субсидирования найма благодаря [Постановлению Правительства РФ от 30 мая 2024 года №709](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_477572/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/). Данный документ предписывает работодателям новые правила выполнения квоты и заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов. В частности, рассчитывать количество работников, необходимых для соблюдения установленной квоты, работодатели должны ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за истёкшим кварталом.

Новый порядок подробно описывает случаи, когда квота может считаться выполненной:

* заключение трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно в штате работодателя;
* заключение трудового договора между инвалидом и организацией или ИП, которые ранее заключили специальное соглашение с работодателем, обязанным выполнить квоту;
* заключение договора возмездного оказания услуг (или иного договора) с организацией, обеспечивающей выполнение квоты для других предприятий посредством заключения специального соглашения с организацией или ИП или трудового договора между инвалидом и организацией или ИП.

В Приложении Постановления № 709 содержится форма упомянутого соглашения о трудоустройстве инвалидов и правила работы с этим документом.

Важно! Трудовой договор с инвалидом I группы приравнивается к выполненной квоте на 2 рабочих места.

Также Постановление № 709 определяет случаи, когда работодатель может быть освобождён от необходимости выполнения квоты. Например, если:

* работодатель является общественным объединением инвалидов или организацией, созданной по инициативе такого объединения;
* работодатель является банкротом;
* среднесписочная численность работников ниже значения, необходимого для установления квоты;
* в службе занятости не числится безработных инвалидов, соответствующих требованиям к вакансиям работодателя;
* работодатель находится на территории субъекта, где нет организаций или ИП, готовых оформить соглашение о трудоустройстве инвалидов.

В соответствии со статьёй 38 Федерального закона № 565-ФЗ, региональные власти вправе устанавливать квоты в размере:

* 2-4% от среднесписочной численности работников — для работодателей, у которых в штате более 100 человек;
* до 3% среднесписочной численности работников — для работодателей, у которых трудится от 35 до 100 человек.

Другое важное изменение сентября для работников-инвалидов связано с [Федеральным законом от 8 августа 2024 года № 268-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482506/), который вносит в ТК РФ утверждение о праве данной категории на удлинённый отпуск в 30 календарных дней. На первый взгляд может показаться, что нет ничего нового в трудовом законодательстве по части отпусков работников с инвалидностью, так как раньше их продолжительность составляла те же 30 дней. Однако регулировалась данная норма не Трудовым кодексом, а Федеральным законом № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов». Теперь же она получила дополнительное подтверждение в ТК РФ.

**Новый порядок оплаты сверхурочных**

Важным изменением ТК с 1 сентября 2024 года можно считать поправки, внесённые [Федеральным законом от 22 апреля 2024 года № 91-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475058/) в статью 152 «Оплата сверхурочной работы».

Напоминаем, что сверхурочной считается та работа, которую работник выполняет по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего дня (или смены). Работник может отказаться от выполнения сверхурочной работы, и это не будет являться нарушением трудового порядка и не повлечёт за собой каких-либо дисциплинарных взысканий.

Важно! В соответствии с законодательством (ст. 99 ТК РФ), продолжительность сверхурочной работы каждого отдельного работника не может превышать 4 часов за два дня подряд и 120 часов за один календарный год. По желанию работника сверхурочную работу можно компенсировать не оплатой, а предоставлением дополнительного отдыха продолжительностью не менее того времени, что было отработано сверхурочно.

Раньше при расчёте сверхурочных выплат за основу принимался только оклад работника. Но теперь на основании закона № 91-ФЗ работодатель обязан учитывать все дополнительные выплаты, включая компенсационные и стимулирующие, к которым, например, относятся надбавки за вредные или сложные климатические условия труда, доплаты за бригадирство, наставничество или совмещение должностей, производственные премии и надбавки за стаж.

Таким образом, с 1 сентября сверхурочная работа рассчитывается исходя из величины заработной платы сотрудника с учётом всех полагающихся ему дополнительных начислений:

* за первые два часа — минимум в полуторном размере;
* за последующие часы — минимум в двойном размере.

С учётом этих изменений работодателям следует обновить локальные акты, предписывающие порядок расчёта и оплаты сверхурочной работы. Необходимо указать, какие выплаты теперь принимаются к учёту и по какой формуле производятся все вычисления.

Отметим, что новая редакция [статьи 152 ТК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/c6eeef5fbf30c0b7f380760295dd5d0b47730bdb/) устанавливает минимальный размер оплаты сверхурочных, компания всегда вправе установить более высокую оплату за такую работу. Если в локальных НПА компании уже предусмотрена оплата сверхурочной работы в более высоком размере, то обновление этих НПА не требуется.

Ознакомить всех сотрудников с изменениями в локальных НПА легко, если в компании организован кадровый электронный документооборот (КЭДО). Рекомендуем в этих целях воспользоваться облачным сервисом [Астрал iКЭДО](https://astral.ru/products/astral-ikedo/" \t "_blank) от ГК «Астрал». С его помощью можно автоматизировать процессы кадрового делопроизводства и обеспечить сотрудников нужными техническими средствами, в том числе электронными подписями, необходимыми для работы с документами.

**Повышение зарплат для некоторых категорий работников**

С 1 сентября повышаются зарплаты для некоторых работников бюджетной сферы. Данное изменение базируется на Постановлении Правительства от 26 апреля 2024 года № 542. К числу работников, которые могут рассчитывать на увеличение ежемесячной заработной платы, относятся классные руководители и кураторы, трудящиеся в федеральных образовательных учреждениях. Доплаты составят:

* 5 000 рублей — для регионов с численностью населения более 100 000 человек;
* 10 000 рублей — для регионов с численностью менее 100 000 человек.

Преподаватели, работающие сверхурочно, также смогут рассчитывать на перерасчёт доплаты за эти часы в соответствии с правилами, описанными в предыдущем разделе.

**Новая методика спецоценки условий труда**

Вступил в силу [Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463282/), утверждающий новую методику СОУТ и обновляющий классификатор вредных и опасных факторов.

В порядке проведения СОУТ теперь есть обязательные требования к идентификации потенциально опасных факторов. В зависимости от их вредности сами условия труда следует причислять к соответствующему классу или подклассу.

Классификатор находится в Приложении к новой методике. Если сравнить его с тем, что применялся ранее, можно заметить, что в новом классификаторе изменения небольшие. В основном они были нужны только для согласования классификатора с новой методикой спецоценки условий труда. Отметим два важных изменения.

* Исчезли отсылки на порядок идентификации фактора.
* Удалены из перечня такие факторы, как «1.4.2 Прямая блёсткость» и «1.4.3 Отражённая блёсткость».
* Разделены факторы 1.3.4 «Общая вибрация» и 1.3.5 «Локальная вибрация», которые ранее представляли собой один фактор.

Применять новую Методику СОУТ все предприятия обязаны с 1 сентября 2024 года. Приказ Минтруда от 24 января 2014 года № 33н считается утратившим силу, и опираться на него при проведении СОУТ больше нельзя.

**Обновлённый состав аптечки первой помощи для сотрудников**

На основании [Приказа Минздрава России от 24 мая 2024 № 262н](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_477795/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddf518/), с 1 сентября 2024 будет применяться новый состав аптечек. Перечислим основные изменения:

* две медицинские маски вместо прежних десяти;
* минимум один блокнот формата А7 или более;
* минимум один чёрный/синий маркер или карандаш;
* два устройства для искусственного дыхания.

Аптечки, которые были собраны на предприятии до 1 сентября, допускаются к использованию до окончания их срока годности (но не дольше, чем до 1 сентября 2027 года).

**Изменение форм отчётности, представляемой в Роструд**

[Приказ Минтруда от 16 апреля 2024 № 195н](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_477148/97c68c63af7196b161d402613036a7488927d5fd/), вступивший в силу 1 сентября 2024 года, утвердил новые формы отчётности, которую работодатели обязаны представлять в Федеральную службу по труду и занятости. Изменения коснулись следующих отчётов:

* Информация о принятии, отмене или изменении решения о ликвидации организации, прекращении деятельности ИП, сокращении штата работников и возможном расторжении трудовых договоров (Форма № 1);
* Информация о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и/или неполной рабочей недели (Форма № 2);
* Информация о простое (Форма № 3);
* Информация о временном переводе (или отмене этого решения) работников на удалённый формат работы по инициативе работодателя (Форма № 4)
* Информация о процедуре, применённой в отношении работодателя в деле о банкротстве (Форма № 5);
* Информация о свободных рабочих местах и вакантных должностях, а также о потребности в их замещении (Форма № 6);
* Информация о выполнении квоты по трудоустройству инвалидов (Форма № 7).

Порядок оформления и сдачи указанных отчётов приведён в статье 53 Федерального закона № 565-ФЗ «О занятости населения РФ».

Сдавать отчётность вовремя и без ошибок легко с сервисами  
[Астрал Отчёт 5.0](https://astral.ru/products/astral-otchet-5-0/) и [1С-Отчётность](https://astral.ru/products/1c-otchetnost/) от ГК «Астрал». Здесь реализованы удобные решения для работы с электронной отчётностью различных видов: бухгалтерской, налоговой, кадровой, статистической. Каждый из сервисов обладает функциями отслеживания актуальных форм отчётности и их проверки в процессе заполнения.