

**ППО МБОУ СОШ № 11 им. А.М. Позынича
г. Новочеркасска**

**Семинар для членов профкома
по охране труда на тему:
"10 изменений в трудовом законодательстве с
1 сентября 2024 года"**

**Семинар подготовила:
Заместитель директора по АХР
Будякова А.М.**

август 2024 года

10 изменений в трудовом законодательстве с 1 сентября 2024 года

С осени 2024 года в трудовом законодательстве появится несколько новых положений. Часть из них уже принята ведомственными документами, часть - утверждена федеральными законами, часть - находятся на последней стадии утверждения. Все вступят в силу 1 сентября 2024 года. С сентября 2024 года в Трудовой кодекс Российской Федерации внесут большой блок изменений: о временном переводе работников к другому работодателю, о долгах по зарплате, отпусках для работников-инвалидов, оплате сверхурочной работы. Помимо поправок ТК РФ вступят в силу положения ведомственных актов, принятые в конце прошлого года. Временный перевод работников В ТК РФ внесут новую отдельную главу, которая будет регламентировать правила временного перевода работников к другому работодателю по направлению службы занятости. На данный момент правила временного перевода к другому работодателю установлены постановлением Правительства от 30.03.2022 № 511. Нормы, которые закрепят в ТК РФ созвучны с постановлением, за исключением нескольких незначительных деталей. Временный перевод возможен с согласия работника, если в центр занятости поступят: запрос от работодателя о потребности во временном переводе к нему работников из другой организации; сведения от работодателя о простое, то есть приостановке деятельности. Работник, которому будет предложено перевести на время, должен будет дать свой ответ в течение 7 рабочих дней. Сейчас этот срок не определен. При этом действие трудового договора с основным работодателем не приостанавливается, договор продолжает действовать. Это даст возможность работникам сохранить право на накопленный отпуск. Договор о предоставлении персонала В ТК РФ внесут ранее достававшие нормы о заключении договора на предоставление персонала (временный перевод). В частности: внесут условия, обязательные для включения в договор о предоставлении персонала; введут ограничения для направления работников принимающей стороне, речь идет об опасных и вредных условиях работы; за работой частных агентств занятости усилят госконтроль. Долги по зарплате Борются с задолженностью по зарплате будут путем ужесточения контроля. Эту функцию помимо трудовых инспекций будут выполнять уже начавшие работу межведомственные комиссии.

В целом планируется:

- 1) Усилить работу по профилактике и мониторингу работодателей, вести разъяснительную работу и содействовать в погашении долгов перед работниками.
- 2) Чаще привлекать к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы.

3) Отпуск инвалидов. Для работников с инвалидностью установят в ТК РФ минимальный период для ежегодного оплачиваемого отпуска - не менее 30 календарных дней. В этом плане, по-сути, ничего не меняется. Просто норму, которая раньше действовала на основании Закона о социальной защите инвалидов закрепят в ТК РФ.

3) Отгулы при увольнении Действующая сейчас редакция ТК РФ не предусматривает обязанности работодателя оплачивать отгулы при увольнении работника. Это исправят: в ТК РФ появятся новые положения. Правительственная комиссия одобрила изменения ТК РФ о выплате компенсации за неиспользованные отгулы при увольнении.

4) Новые правила оплаты сверхурочной работы С 1 сентября 2024 года вступил в силу Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ, которым внесены изменения в статью 152 ТК РФ. С этого момента при оплате сверхурочной работы бухгалтерия обязана учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. Положение о том, что руководство компании вправе самостоятельно установить оплату сверхурочной работы в более высоком размере, не отменяется. Это право работодателя, которое можно реализовать, закрепить тарифы по оплате сверхурочной работы в договорах с работниками или в локальных нормативных актах.

5) С 1 сентября 2024 года введена новая методика проведения СОУТ Вступает в силу Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н. Он вводит новую методику спецоценки условий труда и классификатор вредных и опасных факторов. Изменится и сама форма отчета СОУТ, правда, незначительно.

6) Согласно Федеральному закону от 12.12.2023 № 565-ФЗ, региональные власти вправе установить квоты на прием инвалидов для работодателей с численность персонала более 35 человек, - от 2% до 4% от среднесписочной численности персонала. Квоты будут отличаться в зависимости от отрасли экономики региона.

Меняются правила аттестации в ряде сфер деятельности Новые правила аттестации вводят для: экспертов в области промбезопасности: им сократят сроки проведения аттестации до 3 дней (постановление Правительства РФ от 09.09.2023 № 1476) для работников в сферах электроэнергетики, теплоснабжения, промбезопасности, безопасности гидротехнических сооружений: в действующем сейчас перечне появится еще 11 новых профессий (Приказ Ростехнадзора от 09.08.2023 №285) для специалистов в области сохранения объектов культурного наследия и реставрации иных культурных ценностей: их внесут в спецреестр, запись в котором будет подтверждать полномочия (Приказы Минкультуры России от 28.07.2023 № 2263 и № 2264).

Меняются формы отчетности в службу занятости С 1 сентября 2024 года вступит в силу Приказ Минтруда от 16.04.2024 № 195н, которым вводятся обновленные формы отчетности работодателей перед Центром занятости. Приказ Минтруда от 16.04.2024 № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости» зарегистрирован 23.05.2024 № 78243.