

12.12.2023

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Новый закон о занятости: изменения в квотировании рабочих мест

В третьем чтении принят [законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации»](#). Он заменит действующий в настоящее время [Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»](#).

Одним из наиболее важных пунктов нового закона для работодателей являются изменения в сфере занятости инвалидов.

Так, понижена планка квотирования рабочих мест для инвалидов: установлено, что все работодатели со среднесписочной численностью работников от 35 человек будут обязаны создавать или выделять рабочие места для инвалидов.

Размер квоты при этом должен быть установлен субъектом РФ в пределах от 2 до 4% и может быть дифференцирован в зависимости от:

- вида экономической деятельности;
- муниципального образования субъекта РФ;
- среднесписочной численности.

Напомним, что в настоящее время обязанность по трудоустройству инвалидов касается только работодателей, у которых среднесписочная численность работников превышает 100 человек, а размер квоты составляет от 2 до 4% от этого числа. При численности работников от 35 до 100 человек размер квоты может быть установлен (или не установлен) субъектом РФ.

Новый закон о занятости также будет регулировать следующие вопросы:

- расширение доступа к господдержке в сфере занятости: например, услугами службы занятости смогут воспользоваться не только безработные, но и работающие граждане, ищущие другую работу;
- содействие занятости молодежи, в том числе финансовая поддержка работодателей, принимающих на работу молодежь;
- содействие трудоустройству учащихся;
- учет потребностей рынка труда в контрольных цифрах приема в образовательные организации;
- установление комплексной системы профориентации на основе взаимодействия органов занятости, образовательных и других организаций;
- ежегодная индексация пособия по безработице и ряд других мер поддержки безработных граждан;
- сокращение нелегальной занятости.

Особая поддержка будет оказана работникам, находящимся под риском увольнения, предпенсионерам, бывшим участникам СВО и членам их семей.

Ожидается, что новый закон вступит в силу 1 января 2024 года, за исключением отдельных положений. В частности, нормы [Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1](#) в части содействия занятости инвалидов и квотирования будут применяться до 1 сентября 2024 года. Вступление в силу ряда статей отложено до 2025 года.

А знаете ли вы?

Продолжается регистрация на вебинар об изменениях трудового законодательства

20 декабря 2023 года состоится вебинар на тему **«Изменения трудового законодательства в 2024 году: кадровые аспекты»**.

На вебинаре будут рассмотрены основные изменения в сфере труда в 2023–2024 годах, самые значимые законопроекты, порядок работы по новым правилам, а также будут даны ответы на вопросы участников.

С полной программой мероприятия можно ознакомиться по [ссылке](#).

Для бесплатного участия в вебинаре необходимо пройти регистрацию.

Все слушатели смогут получить электронный сертификат участника.

РЕГИСТРАЦИЯ →

Вопрос-ответ



Майорова Кристина
Алексеевна

Вопрос:

Если отпуск приходится на январские праздники — с 1 января по 8 января, — то отпуск продлевается на эти 8 дней или он должен продлеваться только на два дня (1 и 7 января)?

Ответ:

Если оплачиваемый отпуск приходится на праздничные дни — с 1 по 8 января, —то оплачиваемый отпуск продлевается на эти 8 календарных дней.

Обоснование

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются ([ст. 120 Трудового кодекса РФ](#)).

В январе нерабочими праздничными днями являются ([ст. 112 Трудового кодекса РФ](#)):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово.

Поэтому период с 1 января по 8 января включительно (8 календарных дней) в число календарных дней оплачиваемого отпуска не включается.

Если работнику предоставляется неоплачиваемый отпуск, то период с 1 января по 8 января включительно (8 календарных дней) в число календарных дней неоплачиваемого отпуска включается.

Пример 1.

Сотрудник работает по 5-дневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье.

Сотрудник уходит в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней с 25.12.2023.

Нерабочими праздничными днями являются 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 января, которые не включаются в число календарных дней оплачиваемого отпуска.

Следовательно, в ежегодном основном оплачиваемом отпуске сотрудник будет находиться с 25.12.2023 по 15.01.2024 (14 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска).

Последним днем отпуска будет 15.01.2024.

На работу сотрудник должен выйти в ближайший для него (работника) рабочий день согласно его режиму рабочего времени, т. е. 16.01.2024.

Пример 2.

Сотрудник работает по 5-дневной рабочей неделе с выходными в субботу и воскресенье.

Сотрудник уходит в отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней с 25.12.2023.

В число календарных дней отпуска без сохранения заработной платы включаются все дни (в том числе нерабочие праздничные дни) без исключений.

Следовательно, в отпуске без сохранения заработной платы сотрудник будет находиться с 25.12.2023 по 07.01.2024 (14 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы).

На работу сотрудник должен выйти в ближайший для него (работника) рабочий день согласно его режиму рабочего времени, т. е. 09.01.2024.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка «Рабочий год для предоставления отпуска».

