

12.08.2024

# Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

---

## Топ-5 кадровых изменений сентября

С 1 сентября произойдет большое количество изменений трудового законодательства, на которые важно обратить внимание кадровым специалистам.

Обзор, подготовленный экспертами системы «Помощник кадровика: Эксперт», поможет вам ознакомиться с нововведениями законодательства и учесть их в своей повседневной работе.

1. Сверхурочную (в том числе, ночную) работу нужно оплачивать по новым правилам ([Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ](#)).

При определении размера оплаты такой работы необходимо исходить не только из оклада, но и из **стимулирующих и компенсационных** выплат.

Подробнее см. справку [«Сверхурочная работа»](#).

2. Действуют новые правила квотирования рабочих мест для инвалидов ([Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в РФ»](#)).

Снижена планка квотирования: среднесписочная численность работников, при которой работодатель будет обязан создавать или выделять рабочие места для инвалидов, **составляет 35 человек** (ранее размер квоты дифференцировался: от 35 до 100 человек и более 100 человек).

Также изменились правила выполнения квоты ([Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709](#)).

Подробнее см. справки [«Труд инвалидов»](#), [«Квотирование рабочих мест инвалидов»](#).

3. Утверждены формы предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в РФ», в государственную **службу занятости** (Приказ Минтруда от 16.04.2024 № 195н):

- о ликвидации организации и сокращении численности или штата;
- о неполном рабочем времени;
- о простое;
- о временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях;
- о процедуре банкротства работодателя;
- о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;
- о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

До 1 сентября эту информацию нужно предоставлять по формам, утвержденным Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24.

Подробнее см. справку «Статистическая отчетность в сфере труда».

4. Определены особенности **компенсации расходов на проезд и провоз багажа к месту отдыха** мобилизованным работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (а также контрактникам и добровольцам), с которыми приостановлен трудовой договор (Постановление Правительства РФ от 21.02.2024 № 200).

Подробнее см. справку «Работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5. Определена продолжительность ежегодных основных **удлиненных оплачиваемых отпусков** (Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415):

- работников, замещающих должности педагогических работников;
- руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, а также руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей.

В частности, определена продолжительность отпуска по новой должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

Подробнее см. справку «Отпуск педагогических работников».

За изменениями законодательства в течение года можно следить в новостной ленте продукта «Помощник кадровика: Эксперт», а также в справке «Новые нормы и изменения в трудовом законодательстве на 2024 год».

## Вопрос-ответ



Майорова К.А.

### Вопрос:

Увольняем работников в порядке перевода к другому работодателю.

Можно ли компенсацию за неиспользованный отпуск перенести другому работодателю?

### Ответ:

Перевод сотрудника из одной организации в другую может быть оформлен только через процедуру увольнения по п. 5 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, независимо от основания увольнения (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

При этом законодательство не позволяет уволить сотрудника без выплаты компенсации, если у сотрудника есть неиспользованный отпуск ко дню увольнения (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

Также законодательство не предусматривает возможности сохранения права работника на неиспользованный отпуск у другого работодателя.

Работодатель, который увольняет работника, обязан выплатить компенсацию, если у работника есть неиспользованные дни отпуска ко дню увольнения. У нового работодателя отпускной период работника начнется заново.

За невыплату денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении предусмотрена ответственность.

Подробнее см. [Таблицу штрафов за нарушение трудового законодательства](#).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал [«Выплаты при увольнении»](#).

© АО «Кодекс», 2024

*Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».*

*Политика конфиденциальности персональных данных*