



Ключевые изменения трудового законодательства 2023/2024

Новое в регулировании

В 2023 и 2024 годах принят ряд важных актов, которыми внесены существенные изменения в сфере правового регулирования трудовых отношений. Коротко расскажем о наиболее важных нововведениях.

1. Новый закон о занятости населения¹

Вступил в силу с **01.01.2024**, за исключением отдельных положений.

Для противодействия нелегальной занятости создадут межведомственные комиссии в субъектах РФ, наделенные правами запрашивать и направлять информацию, в т.ч. для проверок. Они будут анализировать и систематизировать письменные обращения граждан о фактах нелегальной занятости. Также Роструд заведет общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты такой занятости.

Изменят **нормы квотирования рабочих мест для инвалидов**. С **01.09.2024** если в компании работает свыше **35 человек**, то квота составит от **2 до 4 %** от среднесписочной численности работников. При этом субъект РФ может дифференцировать размер квоты для различных видов экономической деятельности, муниципальных образований, а также для работодателей с различной среднесписочной численностью работников.

О принятии (изменении, отмене) решений о ликвидации, о сокращении численности или штата работников, временном переводе, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и т.д. нужно **проинформировать службу занятости**.

Если у вас возникли вопросы в отношении этого сообщения, пожалуйста, свяжитесь:

Ольга Дученко

Руководитель практики по трудовому праву

моб. тел.: +7(951) 659-25-55

тел.: +7(812) 602-02-25

✉ olga.duchenko@kachkin.ru

¹ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Изменения в ТК РФ

2.1. Отпуска для ухода за ребенком

С **01.01.2024** право на получение пособия сохраняется, даже если выйти на работу (в т.ч. на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет или в период указанного отпуска работать у другого работодателя².

2.2. Выходные для ухаживающих за детьми-инвалидами

С **01.09.2023** статья 262 ТК РФ дополнена положениями о том, что **однократно** в течение календарного года допускается **использование до 24-х дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд** в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4-х дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем³.

2.3. Новые ограничения на расторжение трудового договора

С **25.02.2024** не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора с тем, кто в одиночку воспитывает ребенка в возрасте **до шестнадцати лет**, а не четырнадцати лет, как было раньше⁴.

С **06.04.2024** по общему правилу нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя **с супругой (супругом) погибшего ветерана боевых действий**, не вступившей(им) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели⁵.

2.4. Дополнительные гарантии мобилизованным работникам

С **04.08.2023** установили, что работодатель в период приостановления действия трудового договора в связи с мобилизацией **вправе выплачивать работнику материальную помощь**.

Срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия договора на день приостановки⁶.

² Изменения внесены в ст. 256 ТК РФ Федеральным законом от 19.12.2023 № 614-ФЗ «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации».

³ Федеральный закон от 05.12.2022 № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации».

⁴ Федеральный закон от 14.02.2024 № 12-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁵ ТК РФ дополнен новой статьей 264.1 Федеральным законом от 06.04.2024 № 70-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

⁶ Изменения в ст. 351.7 ТК РФ внесены Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации».

3. Иные важные изменения

3.1. Поправки в сфере НДС для дистанционных сотрудников

С **01.01.2024** для сотрудников, работающих на «удаленке», утративших статус налогового резидента РФ, но продолживших работу в российской компании, ввели ставку НДС – **13 % или 15 %** (для доходов свыше 5 млн. руб. за налоговый период), т.е. **ставку работников, трудящихся за пределами РФ, приравняли к ставке для работников – налоговых резидентов РФ.**

С **01.01.2025** для исполнителей по гражданско-правовым договорам будет действовать аналогичная ставка НДС, если они для работы используют в Интернете российские доменные имена и сетевые адреса или размещенные в России информационные системы⁷.

3.2. Новая форма ЕФС-1

Утверждены как **новая форма ЕФС-1**, так и порядок ее заполнения, а также форматы предоставления сведений⁸.

3.3. Актуализация чек-листов для проверок работодателей

В частности, **добавили и обновили вопросы** о соблюдении трудовых прав мобилизованных, труде несовершеннолетних, охране труда и многом ином⁹.

⁷ Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и о приостановлении действия абзаца второго пункта 1 статьи 78 части первой Налогового кодекса Российской Федерации».

⁸ Приказы СФР от 17.11.2023 № 2281, от 23.11.2023 № 2315.

⁹ Приказы Роструда от 27.01.2023 № 19, от 12.04.2023 № 80 и от 21.08.2023 № 180.

Настоящее информационное сообщение не является юридическим заключением, учитывающим особенности вашей компании, а также охватывающим все возможные условия ведения предпринимательской деятельности, и не может заменять собой необходимость получения юридической консультации или заключения в конкретных практических ситуациях.