**ПРАВОВОЙ ОБЗОР НЕКОТОРЫХ**

**ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ**

**Изменения при приеме на работу инвалидов:** новый порядок начнет действовать с 1 сентября 2024 года.

**Постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»** утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=477572&dst=100013) выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов и [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=477572&dst=100037) заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Квоту по общему правилу станут рассчитывать ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Ранее квоту определяли ежегодно.

По новым правилам квота будет считаться выполненной, если есть:

* трудовой договор на рабочее место в самой компании (при приеме инвалида I группы квоту считают исполненной на 2 места);
* трудовой договор с иной организацией, с которой работодатель оформил соглашение о трудоустройстве инвалидов;
* трудовой договор с ИП, который заключил соглашение;
* договор возмездного оказания услуг или иной договор с юридическим лицом, которое обеспечивает для группы работодателей выполнение квоты. Оно делает это по соглашению с иной организацией или ИП, а те заключают трудовые договоры с инвалидами. Сейчас этой опции нет.

Появится перечень случаев освобождения от выполнения квоты. Среди них: банкротство работодателя, уменьшение числа сотрудников до значения, при котором квоты не возникает.

Подробнее установят, как служба занятости должна содействовать в подборе сотрудников-инвалидов.

Также заработают правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма, если работодатель не создает места для них.

**С 1 июля вступили в силу поправки в** [**Налоговый кодекс**](https://base.garant.ru/10900200/)**об увеличении размеров госпошлин за некоторые действия**. Изменения касаются выдачи загранпаспортов и оформления отдельных документов для мигрантов и беженцев (п. 16 ст. 2 Федерального закона от 27 ноября 2023 г. № 539-ФЗ «[О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации](https://base.garant.ru/408079151/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block_216)»).

Например, выросла сумма госпошлины за выдачу разрешений на привлечение и использование иностранных работников. Она повысится с 10 тыс. до 12 тыс. руб. за каждого привлекаемого иностранного работника. То же касается госпошлины за выдачу приглашения на въезд в РФ – ее размер увеличится с 800 руб. до 960 руб. за каждого приглашенного.

**С 1 сентября 2024 года начнут действовать поправки об оплате сверхурочной работы.**

Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ внесены изменения в статью 152 ТК РФ. Введено положение о том, что при оплате сверхурочной работы надо учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты. При этом работодатели не обязаны пересматривать условия коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта или трудового договора, если в них установили оплату сверхурочной работы в более высоком размере, чем предусмотрено поправками.

**С 1 сентября 2024 года необходимо применять новую методику проведения СОУТ.** Это изменение предусмотрено Приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению (зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2023 № 76179).

**Роструд письмом от 21.05.2024 № ПГ/09778-6**-1 напомнил, что можно не предоставлять сотруднику отпуск с последующим увольнением. Указано, что в соответствии с [частью второй статьи 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=474024&dst=100862) ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Предоставление подобного отпуска - право работодателя, а не его обязанность. Таким образом, работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска с последующим увольнением. В этом случае при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

# Минтруда России письмом от 25.06.2024 № 14-6/ООГ-3817 напомнило, что работодатель сам определяет правила оформления должностных инструкций.

Трудовой кодекс Российской Федерации не требует оформлять должностную инструкцию и не закрепляет ее содержание, правила утверждения и изменения. Ведомство полагает, что документ можно издать в порядке и по форме работодателя. Их следует установить в локальном нормативном акте. Подобные рекомендации ранее были даны Рострудом.

По материалам Консультант Плюс, Гарант