**Основные изменения в трудовом законодательстве с 1 сентября 2024 года**

С сентября 2024 года в Трудовой кодекс РФ 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.

Напомним: Временный работодатель заключает с работником  срочный трудовой договор с возможностью продления на срок до 01.01.2025. Для продления необходимо согласие основного работодателя.

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 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**

Бороться с задолженность по зарплате будут путем ужесточения контроля. Эту функцию помимо трудовых инспекций будут выполнять уже начавшие работу межведомственные комиссии.

В целом планируется:

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

**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. В  норму, которая раньше действовала на основании Закона о социальной защите инвалидов, закрепят в ТК РФ.

**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, обязывающие работодателя производить выплату денежной компенсации за отгулы при заключительном расчете с работником, это в частности  касается сверхурочной работы и работы в выходной , нерабочий праздничный день.

**Обновятся квоты для инвалидов**

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.