

11.06.2024

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Новый порядок квотирования рабочих мест

Постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 утверждены новые Правила выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов.

Отметим основные изменения по сравнению с действующими Правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366:

- численность работников, которые должны быть трудоустроены по квоте, должна будет рассчитываться работодателем ежеквартально (в настоящее время — ежегодно);
- при трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты будет считаться кратным двум рабочим местам для трудоустройства инвалидов;
- установлены случаи, в которых работодатель освобождается от выполнения квоты;
- в целях выполнения квоты работодатели вправе обратиться в службу занятости за помощью в подборе работников из числа инвалидов;
- служба занятости может оказывать работодателю содействие в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов.

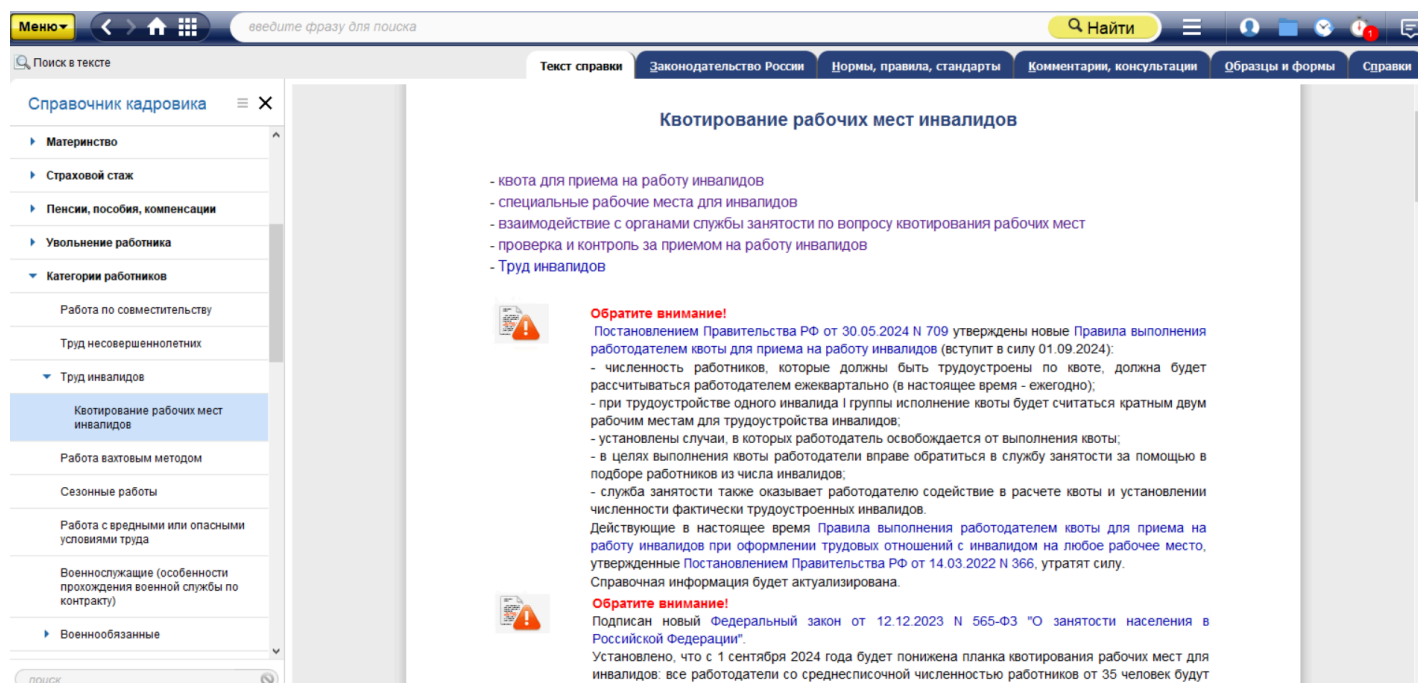
Также утверждены:

- Порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов между работодателем и иной организацией в случае, когда работодатель в силу специфики своей деятельности (или по другим причинам) не может создать у себя рабочие места для приема на работу инвалидов;
- форма соглашения о трудоустройстве инвалидов.

[Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709](#) вступит в силу 1 сентября 2024 года и будет действовать до 1 сентября 2030 года.

[Правила, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366](#), утратят силу.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «[Квотирование рабочих мест инвалидов](#)» и «[Труд инвалидов](#)».



А знаете ли вы?

Сведения в службу занятости нужно будет передавать по новым формам

[Приказом Минтруда от 16.04.2024 № 195н](#) утверждены формы предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной [частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в РФ»](#), в государственную службу занятости:

- о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации (ИП), сокращении численности или штата;
- о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- о простое;
- о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях;

- о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);
- о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;
- о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Новые формы нужно применять с 1 сентября 2024 года.

Подробнее о кадровой отчетности — в справочной информации [«Статистическая отчетность в сфере труда»](#).

The screenshot shows a web page titled "Статистическая отчетность в сфере труда". On the left is a navigation menu with items like "Алгоритмы оформления трудовых отношений", "Размеры государственных пособий гражданам, имеющим детей", "Выплата среднего заработка. Кадровые аспекты", "Одностороннее изменение условий трудового договора", "Решение сложных ситуаций при прекращении срочного трудового договора", "Сроки подачи заявления работником", "Сроки хранения кадровых документов", "Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера", "Контактные данные инспекций труда по субъектам РФ", "Статистическая отчетность в сфере труда", and "Рекомендуемые нормы времени на работы по комплектованию и учету кадров". The main content area lists reporting types: "ежемесячная отчетность", "квартальная отчетность", "годовая форма отчетности", "отчетность, предоставляемая 1 раз в 2 года", "отчетность, предоставляемая 1 раз в 3 года", and "кадровая отчетность, предоставляемая в зависимости от наступления определенного события". Below this is a "Внимание!" section with a warning icon, stating that Decree No. 195n of the Ministry of Labor from 16.04.2024 approves reporting forms for employers. It lists various reporting scenarios such as liquidation, restructuring, remote work, and part-time work. It also mentions that Decree No. 195n of the Ministry of Labor from 16.04.2024 will take effect from 01.09.2024 and that the reference information will be updated.

Вопрос-ответ



Майорова К.А.

Вопрос:

Несовершеннолетним в летнее время можно установить 7-часовой рабочий день

Наша организация принимает на работу несовершеннолетних работников в возрасте 17 лет на летний период. В этот период они не совмещают учебу с работой. Имеем ли мы право установить им в данном случае 7-часовой рабочий день?

Ответ:

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю и 7 часов в день ([ст. 92](#), [ст. 94 Трудового кодекса РФ](#)).

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанной нормы в день (ст. 92, ст. 94 Трудового кодекса РФ).

Иными словами, в течение учебного года работник в возрасте 17 лет может работать не более 17,5 часов в неделю и не более 4 часов в день.

Соответственно, в свободное от учебы время работник в возрасте 17 лет может работать не более 35 часов в неделю и не более 7 часов в день.

Таким образом, 17-летним работникам в летний период (то есть не в период учебного года) можно установить 7-часовой рабочий день.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся:

- справка «Труд несовершеннолетних»;
- Гид. Действия работодателя при изменении статуса работника;
- консультация «По какой профессии можно принять на работу несовершеннолетних школьников».

© АО «Кодекс», 2024

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных