

# ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 10 июня 2024

Дайджест подготовлен  
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на  
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП  
Московский центр  
правовой поддержки

## Коротко

1. Прием на работу инвалидов: новый порядок выполнения квоты начнет действовать с 1 сентября 2024 года
2. Как отдыхаем и работаем в связи с праздником в июне
3. Минздрав утвердил порядок оказания первой помощи
4. Субсидии за наем работников для компаний из приоритетных отраслей: новшества с 6 июня 2024 года
5. Поправки о срочных трудовых договорах с руководителями внесли в Госдуму
6. В ТК РФ уточняют порядок компенсации за работу в выходные и праздники: проект в Госдуме
7. Минтруд: договор внешнего совместителя из-за ухода с основной работы автоматически не меняется

## Подробно

### [1. Прием на работу инвалидов: новый порядок выполнения квоты начнет действовать с 1 сентября 2024 года](#)

Квоту по общему правилу станут рассчитывать [ежеквартально](#). Делать это предстоит [до 10-го числа](#) месяца, следующего за отчетным кварталом. Сейчас квоту определяют [ежегодно](#).

По новым правилам квоту [будут считать 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 юрлицом, 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 [устанавливают](#), 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.

Документ: [Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 N 709](#)

Рекомендуем: [Что учесть при заключении трудового договора с инвалидом](#)

## **2. Как отдыхаем и работаем в связи с праздником в июне**

День России 12 июня в этом году выпал на среду. Во вторник перед праздником нужно отпустить работников на [час раньше](#).

Как распределены выходные в 2024 году, можно посмотреть в производственном календаре для [5-дневной](#) и [6-дневной](#) рабочей недели.

Привлечь к работе в выходной или праздник поможет [путеводитель](#).

## **3. Минздрав утвердил порядок оказания первой помощи**

1 сентября вступит в силу [порядок](#) оказания первой помощи. К мероприятиям по ее оказанию [добавили](#) последовательность их проведения. [Сейчас](#) есть только список мероприятий.

В [перечень состояний](#), при которых оказывают первую помощь, в числе прочего включили острые психологические реакции на стресс и судорожный приступ с потерей сознания.

Первую помощь [можно проводить](#) без согласия пострадавшего, если только он (его представитель) заранее не отказался от помощи. Перед тем, как что-то предпринять, нужно устно [информировать](#) пострадавшего и окружающих о готовности оказывать первую помощь, а также о начале ее оказания. Для этого [используют](#) медизделия и лекарства, которые входят в укладки, наборы, комплекты и аптечки. Если нужно, то можно применять подручные средства.

Отметим, что в проекте порядка [была норма](#) о том, что при оказании первой помощи можно руководствоваться инструкцией диспетчера скорой помощи. Однако в итоговый документ она не вошла.

Документ: [Приказ Минздрава России от 03.05.2024 N 220н](#)

## **4. Субсидии за наем работников для компаний из приоритетных отраслей: новшества с 6 июня 2024 года**

Часть затрат на зарплату сотрудников смогут компенсировать [некоторые организации](#) из приоритетных отраслей экономики. Перечни таких компаний и отраслей определяют субъекты РФ.

Господдержку окажут, если для трудоустройства к работодателю специалист переехал, например, из другого региона (кроме переезда в Москву и Санкт-Петербург). Чтобы получить субсидию, организация должна соответствовать таким требованиям:

- среднемесячный [размер выплат и вознаграждений](#) персоналу за последние 3 месяца не ниже среднемесячной зарплаты в субъекте за предшествующий квартал;
- компания реализует [крупный проект](#) (в т.ч. с объемом вложений свыше 3 млрд руб.) и дополнительно привлекает для этого не меньше 100 работников.

Общие условия (например, не быть [в процессе реорганизации](#) и [под контролем иностранных лиц](#)) также стали применять к компаниям из приоритетных отраслей. Кроме того, [добавили](#), что получатель субсидии не может быть тем, кому оказывают иные меры поддержки за счет ассигнований из федерального бюджета.

Документ: [Постановление Правительства РФ от 27.05.2024 N 685](#)

## **5. Поправки о срочных трудовых договорах с руководителями внесли в Госдуму**

В ТК РФ хотят уточнить, что срочные трудовые договоры можно заключать именно с руководителем организации, его заместителями и главбухом. Изменение нужно, чтобы на основании этой нормы не ограничивали период работы тех, кто возглавляет структурные подразделения.

Планируют, что поправки вступят в силу со дня официального опубликования в качестве закона. У компаний будет 30 рабочих дней, чтобы скорректировать трудовые договоры с руководителями структурных подразделений – указать иное основание срочности. Если такового нет, договор станут считать заключенным на неопределенный период.

Напомним, сейчас следует применять подход КС РФ, который запретил заключать срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений с 21 декабря 2023 года.

Документ: [Проект Федерального закона N 638815-8](#)

## **6. В ТК РФ уточнят порядок компенсации за работу в выходные и праздники: проект в Госдуме**

Предложили закрепить, что при увольнении нужно компенсировать специалисту неиспользованные дни отдыха за работу в выходные и праздники. Ему причитается разница между повышенной оплатой (вместо которой он выбрал отгул) и той, что уже начислили в одинарном размере.

Хотят также уточнить, что работник вправе использовать день отдыха в течение года с даты выполнения обязанностей в выходной или праздник. Второй вариант: присоединить отгул к отпуску в этом периоде.

Планируют, что поправки вступят в силу с 1 марта 2025 года. До этого времени применяют позицию КС РФ. Он обязал при увольнении компенсировать неиспользованные отгулы за работу в выходные и праздники, а также постановил внести изменения в ТК РФ.

Документ: [Проект Федерального закона N 638766-8](#)

## **7. Минтруд: договор внешнего совместителя из-за ухода с основной работы автоматически не меняется**

Работа по совместительству не может стать основной по умолчанию, полагает ведомство. Для этого нужно исключить из трудового договора условие о совместительстве. В нем надо установить положения, которые применяют к основному месту, например о режиме работы и оплате труда.

Минтруд также отметил, что такой трудовой договор нельзя скорректировать в одностороннем порядке. По общему правилу условия меняют по соглашению сторон в письменной форме.

Подобную позицию разделяют и суды.

Как перевести совместителя в основные работники, подскажет путеводитель.

Документ: [Письмо Минтруда России от 17.05.2024 N 14-6/ООГ-3039](#)

**Дайджест подготовлен  
специалистами**



**КонсультантПлюс**

**Задайте вопрос на  
Линию консультаций (495) 956-42-22**



**ТЛСГРУП**  
Московский центр  
правовой поддержки