

АЛРУД

# Изменения в трудовом законодательстве

Первый квартал 2024 года



## Содержание

ПРИНЯТЫЕ ЗАКОНЫ .....	3
Выплаты .....	3
Пособия .....	4
Увольнение .....	4
Иностранные работники .....	5
Налогообложение .....	5
Занятость .....	6
Воинский учёт .....	7
Иное .....	8
ЗАКОНОПРОЕКТЫ .....	9
Персональные данные .....	9


# Принятые законы

## Выплаты

### Новый порядок оплаты сверхурочной работы

С **1 сентября 2024 г.** вступит в силу новый порядок расчёта оплаты сверхурочной работы в соответствии с [ч. 1 ст. 152 Трудового кодекса РФ](#) (далее – «**ТК РФ**»): соответствующий федеральный закон подписан Президентом 22 апреля 2024 г.<sup>1</sup>


По новым правилам при оплате сверхурочной работы будут учитываться не только **(1)** оклад (тарифная ставка), но и все **(2)** компенсационные и **(3)** стимулирующие выплаты, входящие в общую систему оплаты труда у работодателя.

 **Напомним:** разработка федерального закона была связана с признанием ранее существовавшего подхода неконституционным. Подробнее в нашем [материале](#).

### Новый минимальный размер оплаты труда

С **1 января 2024 г.** увеличился минимальный размер оплаты труда (далее – «**МРОТ**»):

- **19 242** рубля – на федеральном уровне<sup>2</sup>;
- **29 398** рублей – на уровне г. Москвы<sup>3</sup>.

 **Обращаем внимание:** к **2030 г.** ожидается увеличение МРОТ в Российской Федерации (далее – «**РФ**») до **35 000** рублей, согласно посланию Президента Федеральному Собранию.

### Проценты при несвоевременном начислении выплат, причитающихся работнику

С **30 января 2024 г.** вступили в силу дополнения в [ст. 236 ТК РФ](#)<sup>4</sup>, согласно которым работодатели обязаны выплачивать денежную компенсацию не только в случае **(1)** задержки

<sup>1</sup> [Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ](#) «О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса РФ».

<sup>2</sup> [Федеральный закон от 27.11.2023 № 548-ФЗ](#) «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений».

<sup>3</sup> [Соглашение № 77-1532 от 05.12.2023](#) о минимальной заработной плате в городе Москве на 2024 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

<sup>4</sup> [Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ](#) «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса РФ».

выплаты уже начисленной зарплаты и иных сумм (в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику), но и при **(2)** неначисления причитающихся работнику сумм своевременно.

Данная обязанность работодателя устанавливается вступившим в законную силу судебным решением в случае признания права работника на получение не начисленных вовремя сумм. Проценты<sup>5</sup> начисляются за каждый день задержки со дня, следующего за днём, когда они должны были быть выплачены при их своевременном начислении, и по день фактического расчёта включительно.



**Напомним:** данные изменения были приняты в развитие позиции Конституционного Суда РФ (далее – «КС РФ») о материальной ответственности работодателя. Подробнее в нашем [материале](#).

## Пособия

### Новые основания получения пособия по уходу за ребёнком

С **1 января 2024 г.** работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком, сохраняют право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до 1,5 лет не только в случае работы на условиях **(1)** неполного рабочего дня или **(2)** на дому, но и в случае **(3)** выхода на работу на полный рабочий день (включая дистанционный режим работы) или в случае **(4)** работы у другого работодателя<sup>6</sup>.

## Увольнение

### Расширение категории работников, защищённых от увольнения (в т.ч. при сокращении штата или численности работников)

С **25 февраля 2024 г.** вступили в силу изменения, внесённые в [ч. 4 ст. 261 ТК РФ](#), в соответствии с которыми не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя **(1)** с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка в возрасте до 16 лет, а также **(2)** с другим лицом, воспитывающим указанного ребёнка без матери<sup>7</sup>. Напомним, что ранее аналогичный запрет действовал только в отношении одиноких родителей, воспитывающих детей до 14 лет.

Кроме того, с **6 апреля 2024 г.** ТК РФ был дополнен новой [ст. 264.1](#), предусматривающей запрет на прекращение трудовых отношений с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий в течение 1 года с момента его гибели (смерти) при отсутствии вступления в повторный брак<sup>8</sup>. Напомним, что участники специальной военной операции обладают статусом ветерана боевых действий.



**Напомним:** увольнение данной категории работников допускается в следующих случаях: **(1)** неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания; **(2)** однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (в т.ч. прогул, появление на работе в состоянии опьянения,

<sup>5</sup> В размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (на данный момент ключевая ставка составляет 16%).

<sup>6</sup> [Федеральный закон от 19.12.2023 № 620-ФЗ](#) «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и статью 11-1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

<sup>7</sup> [Федеральный закон от 14.02.2024 № 12-ФЗ](#) «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ».

<sup>8</sup> [Федеральный закон от 06.04.2024 № 70-ФЗ](#) «О внесении изменения в Трудовой кодекс РФ».



разглашение охраняемой тайны, нарушение требований охраны труда, совершение по месту работы хищения); **(3)** совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности; **(4)** однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; **(5)** представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; **(6)** ликвидация организации; **(7)** совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; **(8)** применение педагогическими работниками методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося.

## Иностранные работники

### Новые миграционные требования

С **2024 г.** вступили в силу изменения по правовому положению высококвалифицированных специалистов (далее – «ВКС») в РФ<sup>9</sup>.

С **7 января 2024 г.:**

- Для ВКС, а также членов их семей **(1)** устанавливается возможность получить бессрочный вид на жительство при выполнении ряда условий, а также **(2)** изменяются сроки для выезда из РФ;
- Допускается предоставление заверенных копий трудового или гражданско-правового договора компанией при оформлении документов и приглашения на работу ВКС;
- Установлены **(1)** срок 30 календарных дней для получения ВКС разрешения на работу в МВД, который может быть продлён по уважительным причинам, а также **(2)** последствия неполучения указанного разрешения в срок;
- Запрещается компаниям привлекать ВКС в течение 2-х лет в случае нарушений при предоставлении налоговой отчётности в отношении ВКС.

С **1 марта 2024 г.:**

- Увеличена заработная плата ВКС с 167 000 рублей **до 250 000 рублей** в месяц.



Более подробно с данными изменениями Вы можете ознакомиться в нашем [материале](#).

## Налогообложение

### Новые налоговые ставки дистанционных работников, работающих за границей

Доходы в пользу дистанционных сотрудников, работающих за пределами РФ у российских компаний или российских подразделений иностранных компаний, теперь считаются доходами от источников в РФ.

Новый порядок исчисления и уплаты налога на доходы физических лиц (далее – «НДФЛ») заключается в следующем<sup>10</sup>:

<sup>9</sup> [Федеральный закон от 10.07.2023 № 316-ФЗ](#) «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

<sup>10</sup> [Федеральный закон от 31.07.2023 № 389-ФЗ](#) «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ, отдельные законодательные акты Российской Федерации и о приостановлении действия абзаца второго пункта 1 статьи 78 части первой Налогового кодекса РФ».

- С **1 января 2024 г.** введена единая ставка НДФЛ **(1)** в размере **13%** при доходах до **5 000 000 рублей** в год и **(2)** в размере **15%** для доходов, превышающих указанную сумму. Данное нововведение применимо ко всем дистанционным работникам по трудовому договору, независимо от их статуса налогового резидентства.
- С **1 января 2025 г.** аналогичные ставки НДФЛ будут распространяться и на доходы дистанционных исполнителей, **(1)** работающих по гражданско-правовым договорам с результатами интеллектуальной деятельности или средствами индивидуализации и **(2)** выполняющих работу через Интернет в российской доменной зоне / с использованием информационных систем и технических средств, расположенных в РФ.

При этом такие дистанционные исполнители должны соблюсти одно из следующих условий: **(1)** быть налоговым резидентом РФ, или полученные доходы должны поступать **(2)** от российских компаний или российских подразделений иностранных компаний или **(3)** на счёт в банке, расположенном на территории РФ.

## Занятость<sup>11</sup>

### Квотирование рабочих мест для инвалидов

С **1 сентября 2024 г.** меняются правила по трудоустройству инвалидов, представленные ниже в сравнительной таблице:

До 1 сентября 2024 г.	После 1 сентября 2024 г.
<p>На данный момент квота на трудоустройство инвалидов устанавливается законом субъекта РФ в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• от 2 до 4% – для тех работодателей, численность работников которых превышает 100 человек;</li> <li>• не более 3% – для работодателей с численностью работников от 35 до 100 человек.</li> </ul>	<p>Вводится квота на трудоустройство инвалидов <b>от 2 до 4%</b> от среднесписочной численности работников для компаний, у которых трудятся более 35 человек.</p> <p>Точный размер квоты будет установлен на уровне каждого субъекта РФ исходя из <b>(1)</b> вида экономической деятельности, <b>(2)</b> среднесписочной численности работников и <b>(3)</b> муниципального образования.</p>
<p>Численность работников для целей исчисления квоты определяется исходя из среднесписочной численности работников.</p>	<p>Численность работников для целей исчисления квоты определяется исходя из среднесписочной численности работников <b>за предыдущий квартал.</b></p>
<p>Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оформления трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов.</li> </ul>	<p>Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;</li> <li>• заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем и иной организацией;</li> <li>• в иных случаях, установленных Правительством РФ.</li> </ul>
<p>О выполнении квоты работодатель обязан информировать службу занятости ежемесячно.</p>	<p>О выполнении квоты работодатель будет обязан информировать службу занятости <b>ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчётным.</b></p>

## Взаимодействие со службой занятости

С **1 января 2024 г.** работодатели обязаны информировать службу занятости не только о **(1)** принятии указанных ниже решений, но и об их **(2)** изменении или **(3)** отмене. В частности, работодатель должен сообщить:

- о принятии решения о ликвидации организации;
- о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров (в т.ч. в случае массового увольнения работников);
- о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- о временном переводе работников на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (*данное основание действует с 01 января 2024 г.*)

Об изменении или отмене указанных выше решений работодатель должен проинформировать службу занятости в течение 3 рабочих дней с использованием единой цифровой платформы.

О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (изменении данной информации) работодатель обязан сообщить в течение 5 рабочих дней со дня указанных событий.

## Противодействие нелегальной занятости

С **1 января 2024 г.** появилось понятие нелегальной занятости, под которой понимается осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного порядка оформления трудовых отношений.

С **1 января 2025 г.** Роструд будет вести общедоступный реестр работодателей, у которых выявлены факты нелегальной занятости. Помогать выявлять нарушителей и бороться с нелегальной занятостью будут межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости в субъектах РФ.

## Воинский учёт

### Изменения в призывном возрасте и предельном возрасте пребывания в запасе

С **1 января 2024 г.** устанавливаются новые требования к возрасту призывников и военнообязанных:

- На срочную и альтернативную гражданскую службу призыву подлежат лица с 18 до 30 лет<sup>12</sup>;
- Увеличивается предельный возраст отсрочки от призыва на военную службу для специалистов IT-сферы с 27 до 30 лет<sup>13</sup>;
- До **1 января 2028 г.** устанавливается постепенное увеличение на 5 лет срока пребывания в запасе для солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов<sup>14</sup>.

 Более подробно с данными изменениями Вы можете ознакомиться в нашем [материале](#).

<sup>12</sup> [Федеральный закон от 04.08.2023 № 439-ФЗ](#) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

<sup>13</sup> [Указ Президента Российской Федерации от 04.09.2023 № 660](#) «О внесении изменений в Положение о порядке рассмотрения вопросов гражданства Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 1325, и в Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2022 г. № 83 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации».

<sup>14</sup> [Федеральный закон от 24.07.2023 № 326-ФЗ](#) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ».

## Иное

### Надзор за соблюдением трудовых прав работников

С 5 февраля 2024 г. прокуратура получила полномочие на постоянной основе проводить мониторинг сети «Интернет», судебных решений и исполнительных производств касательно взыскания заработной платы и иных системных нарушений трудового законодательства<sup>15</sup>.

В качестве оснований для проведения проверок прокуратура будет использовать:

- Полученные в результате мониторинга сведения;
- Жалобы двух и более лиц на **(1)** невыплату заработной платы; **(2)** нарушение законодательства об охране труда; **(3)** отказ в оформлении трудовых отношений.



**Обращаем внимание:** объектами наиболее пристального контроля будут стратегические, системно- и градообразующие предприятия, организации в сфере информационных технологий (электронной промышленности), производящие и реализующие значимые товары, медицинское оборудование и лекарства.

<sup>15</sup> [Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 05.02.2024 № 98.](#)



# Законопроекты

## Персональные данные

Госдума активно рассматривает законопроекты об утечках персональных данных (далее – «ПДн»).

### Административная ответственность за утечки ПДн

Госдума **приняла в первом чтении** законопроект<sup>16</sup>, предусматривающий следующую ответственность для компаний, если от утечек ПДн пострадали:

- от 1 000 до 10 000 человек – от 3 до **5 млн рублей**;
- от 10 000 до 100 000 человек – от 5 до **10 млн рублей**;
- более 100 000 человек – от 10 до **15 млн рублей**.

При повторной утечке на компании могут быть наложены оборотные штрафы в зависимости от их выручки. На данный момент возможность учёта смягчающих и отягчающих обстоятельств активно обсуждается в Госдуме.

### Уголовная ответственность за утечки ПДн

Другой законопроект, также **принятый в первом чтении**<sup>17</sup>, предполагает введение уголовной ответственности в случае:

- нарушений при работе с компьютерной информацией, содержащей ПДн (в т.ч. при трансграничной передаче);
- создания и обеспечения функционирования информационных ресурсов, предназначенных для незаконного хранения и/или распространения ПДн.



Более подробно с данными законопроектами Вы можете ознакомиться в нашем [материале](#).

<sup>16</sup> [Законопроект № 502104-8](#) «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (в части усиления ответственности за нарушение порядка обработки персональных данных)».

<sup>17</sup> [Законопроект № 502113-8](#) «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации (в части установления ответственности за незаконное использование и передачу, сбор и хранение компьютерной информации, содержащей персональные данные)».

## Внеплановые проверки при утечках ПДн

В весеннюю сессию ожидается рассмотрение Госдумой законопроекта<sup>18</sup>, предусматривающего новые полномочия Роскомнадзора по проведению внеплановых проверок компаний в связи с информацией об утечках данных.

<sup>18</sup> [Законопроект № 518022-8](#) «О внесении изменений в статью 27 Федерального закона "О связи" и Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (в части государственного контроля (надзора) в области связи и персональных данных).

## Ключевые контакты



**Ирина Анюхина**

Партнер

[ianyukhina@alrud.com](mailto:ianyukhina@alrud.com)

# АЛРУД

Ул. Скаковая, д. 17, стр. 2, 6 эт., Москва, Россия, 125040  
E-mail: [info@alrud.com](mailto:info@alrud.com) | [www.alrud.com](http://www.alrud.com) | Тел. +7 495 234-9692

Обращаем Ваше внимание, что данная информация не является консультацией. Вся информация взята из открытых источников. Авторы не несут ответственность за последствия, возникшие в результате принятия решений на основе данной информации.