**«Изменения трудового законодательства 2022 года»**

В трудовое законодательство с 2022 года внесено несколько значимых изменений. В июле вступил в силу федеральный закон от 02.07.21 № 311-ФЗ, в соответствии с которым в ТК РФ появились новые статьи по охране труда.  Чуть позже внесен целый блок изменений в федеральный закон № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании». Они связаны с приведением законодательства в соответствие с механизмом прямых выплат.   Кроме привычных всем изменений, таких как МРОТ, прожиточный минимум, перенос выходных, с 2022 года ужесточены требования по охране труда   
и появились новые обязанности по взаимодействию с госорганами.

С 1 января 2022 года останутся в прошлом больничные на бумаге.   
Их полностью заменят электронные листки нетрудоспособности (ЭЛН).   
С 5 до 3 рабочих дней сокращается срок передачи в ФСС документов, необходимых для назначения выплат пособий.

В соответствии с новой статьей 15.2, которая появится в Законе   
о социальном страховании № 255-ФЗ с 1 января 2022 года, за недостоверность сведений, переданные в ФСС организации, грозит штраф от 1000 до 5000 руб. За нарушение сроков передачи в ФСС информации, необходимой   
для назначения выплат по больничному, штраф составит 5000 руб.

Изменения в трудовом законодательстве с 1 января 2022 г. позволяют включать в страховой страж, необходимый для назначения пособия, период работы за пределами РФ. Но при условии, что с государством, где работал россиянин, заключен договор о взаимном учете трудового стажа. Новые правила подсчета трудового стажа определил Приказ Минтруда РФ № 388н   
от 09.06.2021.

С 1 марта 2022 года законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ, в ТК РФ вводится еще одна новая статья 214.1 «Запрет на работу в опасных условиях труда».   
И с этого момента руководитель организации обязан остановить работу   
на рабочих местах, которые по результатам спецоценки отнесены к опасному 4-му классу условий труда. Возобновить работу можно только после устранения всех рисков. Когда все опасные факторы рабочего места будут устранены, нужно провести внеплановую спецоценку, которая подтвердит снижение класса опасности. Но запрет на работу в опасных условиях «снимается», если нужно проводить работы, связанные с предотвращением или устранением последствий ЧС.

Работникам, которые будут временно отстранены от работы не по своей вине, нужно выплачивать средний заработок. Их нельзя уволить, объявить простой или принудительно отправить в отпуск. За ними сохраняются все гарантии по оплате труда на период остановки работы: рабочие места, средний заработок. По договоренности с работником, его можно временно перевести на другое рабочее место с сохранением уровня заработной платы.

С марта 2022 года вступит в силу еще одна новая статья 214.2 в ТК РФ: «Права работодателя в области охраны труда». В ней устанавливается право руководителей организаций: вести дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию производственных процессов; перейти на электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять органам власти   
и органам госконтроля дистанционный доступ к наблюдению за производством и к электронным документам организации по охране труда. Организация обязана обеспечивать хранение видео-, аудио- или иных записей производственных процессов.

Если в штате более 50 работников, придется создавать службу охраны труда Положения о службе охраны труды с 2022 года перенесены из статьи 217 ТК РФ в статью 223. Теперь ТК РФ обязывает организации с численностью работников более 50 человек создавать службу охраны труда или вводить отдельную должность специалиста по охране труда. Компания с меньшей численностью работников менее 50 человек сами принимают решение   
о необходимости наличия службы охраны труда или специалиста по охране труда. Организация или ИП, оказывающие услуги в области охраны труда, должны быть аккредитованы.

Директор компании обязан отстранить от работы сотрудников, которые отказываются использовать выданные им СИЗ. С 2022 года в ТК РФ появляется новая редакция статьи 221 ТК РФ, в которой приведен список изделий, относящихся к СИЗ. В него организации вправе добавить свои СИЗ, необходимые для безопасности работников в определенных условиях.   
По статье 221 ТК РФ в перечень СИЗ теперь входит: специальная одежда   
и специальная обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты   
от падения с высоты, и другие средства индивидуальной защиты.

В Трудовом кодексе РФ с 1 марта 2022 года появляется новая статью 226 про микротравмы. Организация обязана самостоятельно вести учет микротравм, выявлять обстоятельства и причины травмирования. Микроповреждения (микротравмы) – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

Приказом от 29.10.2021 № 773н (зарегистрирован Минюстом 14.12.2021 № 66317) Минтруд утвердил формы информирования работников о трудовых правах. С 1 марта 2022 года в ТК РФ появится новая статья 216.1, которая устанавливает право работника на получение информации об условиях   
и охране труда. При этом обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя. Минтруд определил формы (способы)   
и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

С 2022 года вступает в силу большой блок поправок, внесенных в Закон № 255-ФЗ. Сохранятся три варианта действий для совместителей — в зависимости от того, у каких страхователей работник трудится на момент выдачи бюллетеня, и у каких трудился в двух предшествующих годах. В целом варианты аналогичны тем, что существовали прежде. Разница в том, что пособие будет выплачивать не работодатель, а ФСС на основании электронных больничных.

Правительство постановлением от 07.10.2022 № 1706 установило   
на 2022 год допустимую долю иностранных работников для следующих видов деятельности: выращивание овощей (код 01.13.1) – 50% общей численности работников; лесоводство и лесозаготовки (код 02) – 50% общей численности работников; обработка древесины и производство из дерева и пробки, кроме мебели, производство изделий из соломки (код 16) – 50% общей численности работников; строительство (раздел F) – 80% общей численности работников; торговля лесоматериалами (код 46.73.1) – 50% общей численности работников; торговля оптовая пиломатериалами (код 46.73.2) – 50% общей численности работников; торговля алкоголем (код 47.25.1) – 15% общей численности работников; торговля табачными изделиями (код 47.26) – 15% общей численности работников; торговля лекарственными средствами (код 47.73) – 0% общей численности работников;  торговля на рынках, в палатках (коды 47.8, 47.99) – 0% общей численности работников; сухопутнный пассажирский транспорт и грузовой транспорт (код 49.3, 49.41) – 24% общей численности работников; управление недвижимым имуществом (код 68.32) – 70% общей численности работников; обслуживание зданий и территорий (код 81) – 70% общей численности работников; деятельность в области спорта прочая (код 93.19) – 25 % общей численности работников. Строительство в Дагестане – 50% общей численности работников; Строительство в Краснодарском крае – 60% общей численности работников;

1 января 2022 года в соответствии с федеральным законом от 2 июля 2021 г. № 359-ФЗ действует норма, регулирующая порядок определения требований к главным бухгалтерам финансовых организаций. Теперь требования, предъявляемые к главным бухгалтерам финансовых организаций распространены и на главбухов бюро кредитных историй и кредитные рейтинговые агентства. Главный бухгалтер должен соответствовать требованиям, установленным законами, регулирующими деятельность кредитных организаций и нормативными актами Банка России.

Постановлением Правительства РФ от 14.07.2021 № 1188 утверждены специальные требования к правилам внутреннего контроля для юридических, бухгалтерских, аудиторских компаний, адвокатов и нотариусов.

В конце 2021 года закончился эксперимент по кадровому ЭДО и с 1 января 2022 года в Трудовой кодекс внесены три новые статьи: 22.1 – 22.3, посвященные электронному взаимодействию работников и работодателей. Переход на кадровый ЭДО осуществляется на добровольной основе. Организации, которые хотят уйти в «цифру», вправе и дальше работать с документами на бумаге. Позднее, к 1 марта 2023 года Минтруд совместно с Минцифры и Росархивом должны разработать унифицированные бланки для кадрового учета. Сейчас еще можно использовать свои формы. Вести кадровый ЭДО можно: на портале «Работа России» с доступом через госуслуги; в собственной ИС, разработанной для этих целей. Перейти на кадровый ЭДО можно только с согласия работников, которые уже работают в компании. Их нужно уведомить о переходе на ЭДО и получить от них письменное согласие.  Согласие не нужно получать у работников, который приняты после 31 декабря 2021 года и у кого по состоянию на 31 декабря 2021 нет трудового стажа. Документально переход на кадровый ЭДО оформляют приказом руководителя, в котором не только определяют сроки перехода, но и утверждают «Порядок осуществления электронного документооборота». На электронный кадровый документооборот разрешено переводить и дистанционных работников. Расходы на разработку и поддержание информационной системы ЭДО, хранение документов и т.п. несет работодатель, их нельзя перекладывать на работников. Это касается и покупки ЭП работником, у которого ее нет на момент приема на работу и выдачи бумажных копий документов, если компания перешла на ЭДО.

Величина прожиточного минимума на 2022 год утверждена постановлением Правительства от 30.06.2021 № 1070. Прожиточный минимум по России на душу населения составит в 2022 году: в целом — 11 950 рублей, для трудоспособного населения — 13 026, для пенсионеров — 10 277, для детей — 11 592 рубля.

С 1 марта 2022 г. приказом Минтруда от 17.06.2021 № 406н, вводятся новый Порядок подачи декларации СОУТ и ее новая форма. Изменений не много, и все они малозначимы: 1. Декларация СОУТ должна быть подана не со дня утверждения отчета о проведении спецоценки, а в течение 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах СОУТ в информационную систему. Правила для компаний, оказывающих услуги по спецоценке, не меняются. Они должны передать результаты СОУТ в информсистему в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета и сообщить об этом заказчику (работодателю) в течение 3 рабочих дней. 2. Декларация СОУТ стала бессрочной. 3. Декларация теперь подписывается только усиленной квалифицированной подписью. Содержание декларации по спецоценке не изменилось.

С 1 марта 2022 г. вступает в силу Приказ Минтруда от 13.05.2021 г. № 313н, которым сокращен список женских профессий и поставлены барьеры на замещение женщинами ряда тяжелых профессий. Женский труд запрещен в котельных, холодноштамповочных, волочильных и давильных цехах. «Слабый» пол теперь не может работать котельщиками, токарями на ручных токарно—давильных станках, чеканщиками и т.п. Одновременно из перечня женских исключены работы, выполняемые в т. ч. авиамеханиками по планеру, двигателям, приборам, электро- и радиооборудованию.

Если работник получит на производстве травму, кроме больничного он вправе требовать дополнительные выплаты от работодателя и получить оплачиваемый дополнительный отпуск для санаторно-курортного лечения. Оплата такого отпуска осуществляется в размере среднего заработка. С 2022 года согласно постановлению Правительства от 21.09.2021 № 1584, организация заранее, за 2 недели должна подать в ФСС сведения для оплаты работнику дополнительного отпуска в связи с травмой или профзаболеванием. Сделать это нужно по форме, утвержденной ФСС в бумажном виде, либо в электронном через информационную систему «Соцстрах». Одновременно со сведениями подаются подтверждающие документы, такие, как: выписка из приказа об отпуске, и данные, необходимые для оплаты, например, реквизиты счета.

По поправкам, которые внесены федеральным законом от 29.06.2021 г. № 234-ФЗ, в Закон об исполнительном производстве, с 1 февраля 2022 года размер ежемесячного дохода гражданина не должен быть ниже прожиточного минимума. На 2022 год — это 13 026 рублей. С этой суммы никаких взысканий производить нельзя. Прожиточный минимум теперь является неприкосновенным минимальным доходом на нужды должника и лиц, находящихся на его иждивении. Это не распространяется на взыскание алиментов, возмещение вреда, причиненного здоровью, вреда в связи со смертью кормильца, ущерба, причиненного преступлением.

Указывать сведения о свободных должностях на платформе Работа в России с 1 января 2022 года должны: организации со среднесписочной численностью за предшествующий год более 25 человек; вновь созданные, в том числе реорганизованные, юридические лица с таким количеством работников; органы государственной власти и местного самоуправления.

**05.03.2022**