Новое в законодательстве (декабрь 2021г.):

**Утверждены** [**Рекомендации**](consultantplus://offline/ref=70829B7685003E790795AE284EADC130F748E4D34E16333346BE26A580F9D8116515D7FECCB9A753D669D2FF3177C6A27916088F361D25D1M2G3G) **по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков** (Приказ Минтруда России от 28.12.2021г. №926).

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда организаций, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда у работодателя, в том числе в целях соблюдения требований:

* правил по охране труда;
* методических рекомендаций по учету микротравм;
* положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве;
* примерного положения о системе управления охраной труда;
* общих требований к организации безопасного рабочего места;
* иных федеральных норм и правил в области охраны труда.

Рекомендации содержат критерии, которыми работодателю рекомендуется руководствоваться при выборе методов оценки уровней профессиональных рисков, краткое описание применяемых в Российской Федерации и зарубежной практике методов оценки уровней профессиональных рисков, процесс и этапы выбора метода оценки уровней профессиональных рисков, а также примеры оценочных средств.

Организации, осуществляющие оценку уровня профессиональных рисков (как сами работодатели, так и экспертные организации, выполняющие оценку на договорной основе), вправе использовать иные способы и методы, кроме указанных в Рекомендациях.

Работодатель вправе разработать собственный метод оценки уровня профессиональных рисков, исходя из специфики своей деятельности.

Приказ вступает в силу 1 марта 2022 г.

**Утверждены Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда** (Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021г. №2464).

Правила устанавливают обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, должны быть аккредитованы и соответствовать требованиям, установленным [постановлением](consultantplus://offline/ref=8E3F8FCCB1147819503AE368D991B4BC4A71CB9A29B88F64D95089D47BCF9F70B0B7E82421A7AA5EB6B125E67CCC091809B2DE8CBD0C9B97J8R5G) Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2021г. №2334 «Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда».

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда;

б) стажировки на рабочем месте;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Настоящие Правила не распространяются на обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, предусмотренные специальными требованиями к проведению обучения по охране труда, установленными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также нормативными правовыми актами уполномоченных федеральных органов исполнительной власти и органов государственного контроля (надзора).

В случае проведения обучения по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, в рамках подготовки таких работников к аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) или подготовки и подтверждения готовности к работе дополнительное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются.

При переводе работника, прошедшего необходимое ему в соответствии с настоящими Правилами обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности.

В пункте 2 Постановления отражено, что документы, подтверждающие проверку у работников знания требований охраны труда, выданные в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=B9B9D0423D08498638531F65844831130D5647024672E076ED816473B42BD26912FC79B1D8B0842C9BBE8A73C27A735AF321E430486C06AChAVEG) до введения в действие [Правил](consultantplus://offline/ref=B9B9D0423D08498638531F65844831130B564B03467FE076ED816473B42BD26912FC79B1D8B0842493BE8A73C27A735AF321E430486C06AChAVEG), действительны до окончания срока их действия.

Постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2026г., за исключением [пунктов 3](consultantplus://offline/ref=8E3F8FCCB1147819503AE368D991B4BC4A71CA9927BA8F64D95089D47BCF9F70B0B7E82421A7AB5EB4B125E67CCC091809B2DE8CBD0C9B97J8R5G) и [4](consultantplus://offline/ref=8E3F8FCCB1147819503AE368D991B4BC4A71CA9927BA8F64D95089D47BCF9F70B0B7E82421A7AB5EB3B125E67CCC091809B2DE8CBD0C9B97J8R5G) настоящего постановления, которые вступают в силу с 1 марта 2022г.

**Утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами** (Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. N766н).

Правила устанавливают обязательные требования к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами, включая определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода из эксплуатации.

Требования Правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и работников.

Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, на основании единых Типовых [норм](consultantplus://offline/ref=7BB7684E6DCB4777616ACF934AFF0450CEBD0D9DB41F7DA8E2B7900A78285C845A16D0315EFD497DB0466F603652358ECD2675E98D559295R3b2G) выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

В период до 31 декабря 2024 года работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с [Правилами](consultantplus://offline/ref=7BB7684E6DCB4777616ACF934AFF0450CEBD0D9DB7197DA8E2B7900A78285C845A16D0315EFD497CB1466F603652358ECD2675E98D559295R3b2G), на основании [типовых норм](consultantplus://offline/ref=7BB7684E6DCB4777616ACF934AFF0450C2B80096B21220A2EAEE9C087F2703815D07D0325AE3497FA84F3B33R7b0G) бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОПР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года Единых типовых норм или типовых норм принимается работодателем.

Отдельные категории работников (сотрудники Следственного комитета Российской Федерации, органов прокуратуры, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, атомной промышленности, органов управления и подразделений пожарной охраны, подразделений и организаций, участвующих в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий) вправе обеспечиваться СИЗ на основании типовых норм.

Допускается обеспечение работников СИЗ по договору со специализированной организацией.

Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или нормативного срока эксплуатации СИЗ.

Приобретение и эксплуатация дерматологических СИЗ от воздействия биологических факторов (микроорганизмов, насекомых, паукообразных) допускается только в случае наличия подтверждения соответствия требованиям технического регламента и документам национальной системы стандартизации (при наличии), а также прошедших процедуру государственной регистрации.

Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

Приказ вступает в силу с 1 сентября 2023 г. и действует до 1 сентября 2029г.

**Утверждены Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств** (Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. №767н).

Приказом Минтруда России утверждены:

* Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям);
* Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей;
* Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

Приказ вступает в силу с 1 сентября 2023 года и действует до 1 сентября 2029 года.

**Утверждены рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда** (Приказ Минтруда России от 17.12.2021г. №894).

Рекомендации разработаны для оказания помощи работодателям при организации работы/процесса в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

В Рекомендациях приведен примерный порядок размещения работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, в зависимости от структуры и организации работы у конкретного работодателя, а также его финансовых возможностей.

На основании Рекомендаций работодатели могут самостоятельно определять и осуществлять размещение информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с учетом форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Работодатели могут размещать информационные материалы в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, любыми перечисленными способами:

а) тиражирование (распространение) печатной продукции и видеоматериалов по информированию работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда;

б) распространение материалов по информированию работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда через кабинеты охраны труда или уголки по охране труда;

в) размещение на внутреннем корпоративном веб-портале или веб-сайте работодателя (при наличии);

г) рассылка по электронной почте/проведение онлайн-опросов;

д) проведение телефонных интервью;

е) проведение собеседований.

Работодатель может осуществлять указанные в [пункте 4](#Par3) Рекомендаций мероприятия либо по отдельности, либо одновременно, выбор конкретного мероприятия или состава мероприятий осуществляется работодателем самостоятельно.

Работодатель может вести оценку эффективности работы по информированию работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, в рамках реализации профилактических мероприятий в системе управления охраной труда на основе перечисленных количественных показателей эффективности информирования работников в установленный период:

а) охват целевой аудитории: сколько работников проинформировано о своих трудовых правах (в абсолютных или относительных величинах);

б) количество размещенных в электронной форме материалов (публикаций, выпусков периодических изданий) о трудовых правах работников, включая право на безопасные условия и охрану труда;

в) тираж печатных материалов (или их количество) с информацией о трудовых правах работников, включая право на безопасные условия и охрану труда;

г) количество проведенных мероприятий, на которых обсуждались вопросы обеспечения трудовых прав работников или распространялись печатные материалы о трудовых правах работников, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г.

**Утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год** (Решение Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021г., протокол №11).

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (далее – Рекомендации) разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со [статьей 135](consultantplus://offline/ref=F709113C0A7995511DB148E3049371A8FE6968316E90EB4A677E23CF1DE71FA7BE67A9AA75DD9A1F98C7D98FCB66A8F41046DE9578B736D77DuDG) Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

При этом проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2022 году.

**Утверждены Методические** [**рекомендации**](consultantplus://offline/ref=19F3924F1EDFE8DC3F5E8C40CDA55145DA66A7651E997E958CF7BB495390A5CBEA5B263FA817F0A89F36282DE34F4C38BD4D66B0702FDCCEj12BG) **по проведению послесменной реабилитации работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), включающие показания к послесменной реабилитации, ее продолжительность, перечень категорий работников, подлежащих послесменной реабилитации, рекомендуемые порядок и условия проведения послесменной реабилитации** (Приказ Минздрава России от 01.12.2021г. №1113).

Послесменная реабилитация представляет собой комплекс мер медико-биологического воздействия на организм работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) (далее - работники), после рабочей смены в целях восстановления физических или психофизиологических нарушений, вызванных вредными условиями труда.

Послесменная реабилитация рекомендуется для работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=86D1F54D6CBCC4FE7B0AA131F0256171633007B41AB65358006C86B8758F650F8CFF72B19162DF5AB64F5A98660889701F839590C9C5D026GA5EG) работ и профессий рабочих и Списками работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение.

Организация работы по послесменной реабилитации осуществляется медицинскими организациями и их структурными подразделениями, медицинскими подразделениями организаций по добыче угля.

Послесменная реабилитация включает динамическое наблюдение работников из групп риска развития вибрационной болезни и пояснично-крестцовой радикулопатии, профилактические процедуры, витаминопрофилактику, психологическую разгрузку.

Назначение процедур проводится медицинским работником с учетом воздействующих на работника вредных производственных факторов и факторов трудового процесса.

Помещения для проведения послесменных реабилитационных мероприятий рекомендуется располагать вблизи рабочих мест. В помещении для проведения послесменных реабилитационных мероприятий рекомендуются к размещению стикеры/плакаты, наглядно иллюстрирующие приемы проведения тепловых процедур, воздушных и гидропроцедур, массажа (самомассажа), комплекса лечебной физкультуры (комплекс упражнений), а также информационные материалы по вопросам здорового образа жизни (профилактика курения и потребления никотинсодержащей продукции, злоупотребления алкоголем).

Послесменные реабилитационные мероприятия проводятся под наблюдением медицинского работника с регистрацией в журнале посещаемости и выполнения их работниками.

При одновременном воздействии вибрации и тяжелого физического труда послесменные реабилитационные процедуры для работников, занятых на работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), организуются с учетом необходимости исключения их дублирования.

**Внесены изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»** (Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=CCFEA9CE02EA202736A429E9973443FAEB16D86C0373BB541AA24625DB76AB3FE8FA3CCB43D72C086928B10776f359I) от 06.12.2021г. №406-ФЗ).

Установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц.

Федеральный закон вступил в силу 17.12.2021г.

**Утвержден перечень работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьей 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации** (Распоряжение Правительства РФ от 04.12.2021г. №3455-р).

Статья 214.1. Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает запрет на работу в опасных условиях труда.

Правительство РФ утвердило перечень работ, на которые не распространяется установленный запрет.

В перечень включены, в том числе, неотложные работы при ликвидации чрезвычайных ситуаций, работы по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, работы по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте.

Распоряжение вступает в силу 01.03.2022г. и действует до 1 марта 2028г.

**Установлена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации** (Федеральный закон от 06.12.2021г. №390-ФЗ «О Федеральном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов»).

Установлена в 2022 году величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения в размере 12 654 рубля, для трудоспособного населения - 13 793 рубля, пенсионеров - 10 882 рубля, детей - 12 274 рубля.

Федеральный закон вступил в силу 01.01.2022г.

**Установлена величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Кемеровской области – Кузбасса на 2022 год** (Постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 13.12.2021г. №742).

Установлена с 01.01.2022 величина прожиточного минимума в целом по Кемеровской области - Кузбассу на душу населения - 11515 рублей, для трудоспособного населения - 12551 рубль, пенсионеров - 9903 рубля, детей - 11704 рубля.

Признано утратившим силу [постановление](consultantplus://offline/ref=C2C641E1054FAD3A70A56BF712FA237BC341FFBC6D4B9735D9F2756B0E6A824F583B0DED0DD51886853590B3C9208DB2A4k6Z4D) Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 23.08.2021г. №506 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Кемеровской области - Кузбасса на 2022 год».

Постановление вступает в силу с 01.01.2022г. и действует по 31.12.2022г.