

**Изменения в трудовом  
законодательстве  
*с 1 января 2023 года***

<b>Изменение</b>	<b>Суть изменения</b>	<b>Основание</b>
<p><b>С 4 апреля 2022 г</b> Определен порядок трудоустройства работников организаций, которые <b>приостановили деятельность</b></p>	<p>С <b>4.04.22</b> года работодатели, которые <b>приостановили работу</b>, смогут переводить сотрудников в другие компании по направлению из <b>центра занятости</b> без расторжения трудового договора</p> <p><b>Что делать</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Организация, <b>приостановившая свою деятельность</b> и отчитавшаяся об этом в <b>службу занятости</b>, <b>переводит</b> работников, получивших предложение от <b>СЗН</b>, к <b>другому работодателю</b>.</li><li>2. Действие <b>трудового договора</b> при этом приостанавливается, а с новым работодателем заключается <b>срочный трудовой договор</b>.</li><li>3. Действие <b>трудового договора</b> у прежнего работодателя <b>автоматически возобновится</b> на следующий рабочий день <b>после расторжения срочного договора</b> с временным работодателем.</li><li>4. Для этих целей <b>работодатель</b> должен будет <b>подготовить приказ об окончании срока временного перевода к другому работодателю</b>.</li></ol>	<p><i>Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511</i></p>

<p><b>С 1 сентября 2022 г.</b> начали действовать обновленные нормы и условия выдачи молока вредникам</p>	<p>Бесплатно выдавать <b>молоко или равноценные продукты</b> работникам с вредными условиями труда необходимо начиная со следующего дня после того, как сведения о результатах <b>СОУТ</b> внесут в <b>госсистему</b></p>	<p><i>Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н</i></p>
<p><b>С 1 сентября 2022 г.</b> начал действовать новый перечень работ, при выполнении которых работники должны бесплатно получать лечебно- профилактическое питание</p>	<p>Утверждены <b>нормы</b> бесплатной выдачи витаминов и лечебно-профилактического питания для работников из утвержденного перечня</p> <p>Если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение <b>лечебно-профилактического питания</b>, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу, то <b>лечебно-профилактическое питание</b> выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.</p> <p>Выдача <b>лечебно-профилактического питания</b> производится перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых) перед началом работы.</p> <p>При невозможности выдачи <b>лечебно-профилактического питания</b> перед началом работы, допускается выдача в обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной службой работодателя</p>	<p><i>Приказ Минтруда России от 16.05.2022 N 298н</i></p>

**С 1 сентября 2022 г.**  
начали действовать  
обновленные  
правила  
прохождения  
психиатрического  
освидетельствования  
отдельными  
категориями  
работников

По сравнению с предыдущими правилами, содержание **направления** существенно расширили.

Виды работ, при выполнении которых необходимо пройти **освидетельствование**, также **обновили**.

**Новые правила** не устанавливают периодичность процедуры.

Работодатель будет направлять на **освидетельствование**, если во время **обязательного медосмотра** психиатр заподозрит противопоказания к труду

*Приказ  
Минздрава России от  
20.05.2022  
N 342н*

*Письмо Минздрава  
России  
от 20.06.2022  
N 30-0/3066769-14500*

Новый **МРОТ** влияет на выплаты, которые сотрудники получают от *работодателей* и из *СФР*. Прожиточный минимум вырос до **14 375 руб.:**

- ✓ для трудоспособного населения — **15 669 руб.**,
- ✓ для пенсионеров — **12 363 руб.**,
- ✓ для детей – **13 944 руб.**

**Что делать:**

- **увеличить зарплату** сотрудникам, у кого она оказалась меньше нового федерального минимума.
- **заключить допсоглашения** и указать в них новый размер зарплаты с учётом нового МРОТ
- **внести изменения:**
  - ✓ **в локальный акт**, где закреплены правила, по которым работникам выплачивается зарплата (Например, в **ПВТР** или в **Положение об оплате труда**),
  - ✓ **в штатное расписание**, в разделе размера окладов работников.

**С 1 января 2023 г.**  
**размер МРОТ –**  
**16 242 руб.**

*Федеральный закон*  
*от 19.12.2022*  
*N 522-ФЗ*

С **1.01.23 г. с аванса** необходимо будет удерживать и перечислять **НДФЛ**

Сроки уплаты **НДФЛ** в 2023 году зависят от того, когда выплачено работникам.

**Датой получения дохода** в виде оплаты труда будет считаться **не последний рабочий день месяца, а фактический день выплаты** работнику (раньше зарплата закрывалась последним днем месяца, и НДФЛ считали уже в следующем месяце)

Поэтому, при каждой выплате заработка теперь удерживается **НДФЛ**

В связи с этим, **Роструд** не рекомендует устанавливать дату выплаты аванса в последние дни месяца.

Работники, принятые на работу с 1-го числа, отработают фактически весь период, а оплату получают только за половину, что нарушает **принцип трудового законодательства** «обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы».

**С 1 января 2023 г.**  
**Новые правила**  
**расчёта аванса**

*Федеральный закон  
от 14.07.2022  
№ 263-ФЗ  
ст. 223 НК РФ*

## Что делать

1. Если аванс в размере 40% от зарплаты, **необходимо увеличить его размер.**
2. Если оставить прежний размер, **сумма аванса** на руки **будет меньше** в связи с удержанием **НДФЛ** и возможны споры как с работниками, так и с **трудовой инспекцией.**
3. Срок выплаты аванса менять не обязательно. **Можно это сделать, если необходимо сдвинуть срок уплаты НДФЛ** с аванса и получить дополнительное время на подготовку уведомления.
4. Если будет перенесен срок выплаты аванса, необходимо будет **перенести срок выплаты зарплаты**, чтобы сохранить между ними промежуток в полмесяца

Начал работу **Социальный фонд России**, который объединил **Пенсионный фонд** и **Фонд социального страхования**.

Среди социально значимых функций фонда:

- **Назначение и выплата пенсий** по обязательному пенсионному страхованию и государственному пенсионному обеспечению.

- **Назначение и выплата государственных пособий, обеспечение по обязательному социальному страхованию и иных видов обеспечения.**

- **Организация ведения индивидуального (персонифицированного) учета** в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования и ряд других.

**В перспективе** граждане смогут получать еще больше услуг онлайн, а также меры поддержки без обращения в фонд. На сегодня гражданам доступно более **100** онлайн-сервисов на портале **Госуслуг**.

**С 1 января 2023 г.**  
создан  
**Социальный фонд России**

Раньше при приёме на работу сотрудники приносили сведения о трудовой деятельности по **форме СТД-Р** или **СТД-ПФР**, если сотрудник отказался от **бумажной трудовой книжки**.

Эти формы изменили из-за объединения **ПФР** и **ФСС** в **Социальный фонд**.

При трудоустройстве временно пребывающие иностранцы, которые обучаются в **РФ** по очной форме, теперь должны приносить при приёме на работу новый документ — **разрешение на временное проживание в целях получения образования**.

**Что делать**

**1. Отобразить поправки** в **разделе «Приём на работу» ПВТР** или другом **локальном акте**, в котором установлены правила приёма на работу.

**2. Исправить перечень документов**, которые сотрудник должен предоставить при приеме на работу.

**3. Сменить название формы СТД-ПФР** на **СТД-СФР**

**4. Название формы СТД-Р** останется прежним.

**С 1 января 2023 г.**  
обновился **список документов при приёме на работу**

**Федеральный закон  
от 14.07.2022  
N 240-ФЗ**

**182н** отражает данные о работодателе и сумме дохода, который был начислен работнику на месте работы с учетом установленных лимитов для начисления страховых взносов.

Также в ней показывают количество дней, когда:

- ✓ сотрудник болел,
- ✓ находился в отпуске по беременности и родам,
- ✓ находился в отпуске по уходу за ребенком,

при условии, что в это время страховые взносы работодатель не начислял.

**Справка** нужна, чтобы работодатель, мог верно рассчитать и оплатить больничный за первые три дня.

**Справку по форме 182н отменили.**

Сведения о зарплате **Социальный фонд** получит сам

Работодатель для оплаты первых трёх дней больничного теперь использует сведения **фонда**.

*Пока, дорожной карты, как работодателю получать информацию от фонда нет.*

**С 1 января 2023 г.**  
отменена  
справка 182н

*Федеральный закон  
от 14.07.2022  
№ 237-ФЗ*

*Приказ Минтруда  
от 19.10.2022  
№ 677н.*

**На сегодняшний день существуют и другие вопросы:**

**1. Обязан ли** будет **работодатель запрашивать информацию** в **фонде** или данные будут приходить в автоматическом режиме, если стало известно о больничном сотрудника?

**2. Если автоматической рассылки данных о зарплате не будет**, то запросы нужно посылать по каждому больничному или однократного запроса по конкретному физлицу будет достаточно?

**3. В какие сроки будет происходить обмен информацией?**

**4. Возможна ли будет интеграция** полученной от **фонда** информации **с бухгалтерскими программами?**

**Видимо, порядок информационного обмена будет утвержден и опубликован дополнительно.**

**Что делать**

**1. Исправить перечень обязательных документов** при приеме на работу и увольнении.

**2. Наладить работу с новым Социальным фондом**, чтобы вовремя получать сведения для оплаты больничных

**С 1 января 2023 г.**  
действуют новые  
**формы отчетов для**  
**службы занятости**

Стало больше **форм** (8 вместо 5), по которым работодатели передают информацию в службу занятости.

В **отдельных отчетах** необходимо представлять данные:

- ✓ о введении режима простоя (приостановке производства),
- ✓ об организации дистанционной работы
- ✓ об отпусках без сохранения зарплаты (**новый**)

Каждому отчету присваивается номер.

Также необходимо актуализировать сведения на **сайте "Работа в России"** в течение рабочего дня после того, как принято решение об изменениях.

Установлен срок сдачи **отчёта о реабилитации и содействии занятости инвалидов** — подается **не позднее 10-го числа месяца**, который следует за отчётным.

### **Что делать**

- 1. Сдавать формы отчетов в центр занятости по новому порядку** с учётом изменений.
- 2. Исправить локальный акт**, в котором прописаны правила сдачи **отчетов** в **ЦЗН**.
- 3. Прописать в нем новый порядок и срок сдачи новых форм**.
- 4. Уведомить сотрудника**, ответственного за подачу **отчетов** в центр занятости, **о новых правилах** сдачи **отчетов**

**Приказ Минтруда**  
**России**  
**от 16.12.2022**  
**N 786**

Имеющиеся у работодателей **бланки трудовых книжек** и **бланки вкладышей** в них старого образца **действительны**, их **можно использовать без ограничения срока**.

С **января 2023 г.** **Гознак** печатает бумажные **трудовые книжки** и **вкладыши** к ним на новых бланках.

Разделы со сведениями о работе теперь объемнее: **14 разворотов** в **трудовой книжке** и **12** во **вкладыше**. А вот **разделы с награждениями** — тоньше: **семь и пять разворотов** в **трудовой** и во **вкладыше** соответственно.

**Что делать.**

1. Можно продолжать вести **трудовые книжки** на старых бланках, пока они не закончатся.
2. После — необходимо закупить новые бланки **трудовых** и **вкладышей** у изготовителя — АО «**Гознак**» или у официальных распространителей, с которыми **Гознак** заключил договоры

**— ООО «СпецБланк»**

Юридический адрес: 117105, г. Москва, Нагорный проезд, д. 10, стр. 7  
Тел./Факс: 7 (495) 229-13-44, 229-13-45, 229-13-47

**— ООО «Моя Компания Поволжье»**

Юридический адрес: 410052, г. Саратов, ул. Одесская, д. 6  
Тел./Факс: 7 (8452) 44-33-44, 35-54-04

**— ООО «Разносбыт»**

Юридический адрес: 115372, г. Москва, ул. Липецкая, д. 36/20, кв. 99  
Тел./Факс: 7 (495) 328-60-85, 8 (916) 518-07-19

**— ООО «Рельеф-Центр»**

Юридический адрес: 390044, г. Рязань, ул. Зафабричная, д. 14  
Тел./Факс: 7 (4912) 95-80-00

**С 1 января 2023 г**  
**ввели трудовые**  
**книжки нового**  
**образца**

*Постановление  
Правительства  
РФ  
от 24.07.2021  
N 1250*

*Приказ Минтруда  
России  
от 19.05.2021  
N 320н*

*Письмо Минтруда  
России  
от 01.09.2021  
N 14-6/В-1049*

**С 1 января 2023 г.**  
**правила и**  
**инструкции по**  
**охране труда**  
**нужно**  
**разрабатывать**  
**согласно **новым****  
**требованиям**

**Минтруд** определил **содержание правил и инструкций по охране труда**, а также **требования** к порядку их разработки.

Цель **правил и инструкций**:

- ✓ **обеспечить безопасность труда,**
- ✓ **сохранить жизнь и здоровье работников.**

В них можно прописывать и дополнительные требования безопасности, которые не противоречат **государственным нормативным требованиям охраны труда**.

**Перечень правил (стандартов) и инструкций** работодатель определяет сам, учитывая специфику своей деятельности.

В **правила** включают **требования по обеспечению безопасности труда и контролю** при организации работ

В **инструкции** - **требования по безопасному выполнению работ** работником (исполнителем).

**Правила (стандарты) и инструкции по охране труда** утверждаются с **учетом мнения профсоюза** (если он есть).

Как разрабатывать и что именно писать в **правилах по охране труда** и в **инструкциях по охране труда**, детально указано в разделе 2 и 3 **Основных требований, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н.**

*Приказ Минтруда  
России  
от 29.10.2021  
N 772н*

*Приказ Минтруда  
России  
от 17.03.2022  
N 140н*

**С 1 января 2023 г.**  
**большинству**  
**иностранцев**  
**можно не**  
**оформлять**  
**полис ДМС для**  
**работы**

Большинство **иностранцев и лиц без гражданства**, которые временно пребывают в **РФ**, получают право на медпомощь в рамках **ОМС**.

Для этого работодатели должны платить за них **страховые взносы** не менее 3 лет.

Таким лицам не нужен для трудоустройства **полис ДМС** либо **договор о предоставлении платных медуслуг**.

Их нельзя отстранить от работы или уволить, если срок этих документов истечет.

Изменения не касаются **высококвалифицированных иностранных специалистов**.

Что делать

1. **Необязательно оформлять** на таких работников **ДМС** или **договоры о предоставлении платных медуслуг**.

2. **Убрать из шаблона трудового договора** условие, в котором указаны **реквизиты документа**, на основании которого **иностранец** получает медицинскую помощь в **РФ**

3. **Сообщить бухгалтеру**, что за **иностранцев**, которые временно пребывают в **России**, с января необходимо платить взносы на **обязательное медицинское страхование**.

4. В **ПВТР**: **внести правки** в пункты о том, какие гарантии предоставлены **иностранцам**, а также в раздел о приёме, отстранении и увольнении.

5. **Проверить**, нет ли в **коллективном договоре** правил о работе с **временно** пребывающими **иностранцами**.

*Федеральный закон  
от 14.07.2022  
N 237-ФЗ*

*Федеральный закон  
от 14.07.2022  
N 240-ФЗ*

**С 1 января 2023 г.**  
продолжает  
действовать  
программа  
субсидирования  
найма  
безработных  
граждан

В целом условия **программы** не изменились.

Поддержка предоставляется компаниям и ИП, трудоустроившим отдельные категории граждан в возрасте до 30 лет, в том числе:

- ✓ выпускников колледжей и вузов без опыта работы,
- ✓ лиц без среднего профессионального или высшего образования,
- ✓ инвалидов,
- ✓ детей-сирот.

**Субсидия** рассчитывается так: (МРОТ + сумма страховых взносов + районный коэффициент) x количество таких сотрудников x 3.

Для подбора персонала необходимо направить заявление в **центр занятости** через сайт "**Работа в России**".

После трудоустройства нужно подать заявление через систему "Соцстрах" о включении работодателя **в реестр для предоставления субсидии**

Согласно **Постановлению Правительства РФ от 24.11.2022 № 2134**, с 1 января 2023 года программа затронет всю молодежь в возрасте до 30 лет, а не только безработных молодых людей

**Постановление  
Правительства  
РФ  
от 24.11.2022  
N 2134**

<p><b>С 1 января 2023 г.</b> большая часть бизнеса освобождена от проверок</p>	<p>Не станут проводить плановые проверки предприятий и организаций, <b>деятельность</b> которых <b>не относится к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска.</b></p> <p>От них освободят и объекты, которые не являются <b>опасными производственными объектами II класса опасности</b> и <b>гидротехническими сооружениями II класса</b></p> <p>Речь идет о проверках по <b>Закону о госнадзоре и муниципальном контроле</b></p>	<p><i>Постановление Правительства РФ от 01.10.2022 N 1743</i></p>
<p><b>С 1 января 2023 г.</b> смягчили ответственность за нарушение <b>правил персонифицирован ного учета</b></p>	<p>Теперь у страхователя <b>20 дней</b> вместо <b>10</b>, чтобы заплатить штраф.</p> <p>Если это сделать в течение первых <b>10 дней</b>, действует скидка <b>50%</b>.</p> <p>Если страхователь исправит ошибку до того, как ее найдут проверяющие, <b>ответственность не наступает</b></p>	<p><i>Федеральный закон от 14.07.2022 N 237-ФЗ</i></p>
<p><b>С 1 января 2023 г.</b> обновлены правила функционирова ния портала <b>"Работа в России"</b></p>	<p>На портале разрешили:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ создавать,</li> <li>➤ подписывать,</li> <li>➤ использовать</li> <li>➤ хранить в том числе договоры: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ о выполнении работ,</li> <li>✓ оказании услуг,</li> <li>✓ прохождении практики и стажировки.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Дублировать их на бумаге не нужно.</b></p>	<p><i>Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 N 867</i></p>

**С 1 января 2023 г.**  
необходимо  
оперативно  
сообщать о  
заключении и  
прекращении  
ГПД

Не позднее следующего рабочего дня после заключения или прекращения **гражданско-правового договора** необходимо **сообщить** в **Социальный фонд России** следующие сведения:

- дату заключения договора;
- дату его прекращения;
- иные реквизиты договора;
- периоды выполнения работ либо оказания услуг.

Требование касается **договоров, на вознаграждения** по которым начисляют страховые взносы в соответствии с **НК РФ**:

- о выполнении работ, оказании услуг;
- авторского заказа;
- об отчуждении исключительных прав на произведения науки, литературы, искусства;
- издательского лицензионного договора;
- лицензионного договора о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства.

Сведения направляют **по форме ЕФС-1**

**Федеральный закон**  
**от 14.07.2022**  
**№ 237-ФЗ**

**Постановление**  
**Правления ПФ РФ**  
**от 31.10.2022**  
**№ 245п**

**В период с 1 марта  
2023 г.  
до 1 марта  
2029 г.  
Подтверждение  
уничтожения  
персональных  
данных**

Работодатель имеет дело с **персональными данными** сотрудников на разных этапах:

- ✓ при приеме,
- ✓ в период работы,
- ✓ при увольнении.

Согласно **п. 4 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ**, в случае достижения цели обработки **персональных данных** оператор обязан **прекратить обработку персональных данных** и **уничтожить их**.

При этом **закон не уточняет, как именно это нужно делать**.

**Приказ Роскомнадзора** уточняет, что подтверждает уничтожение **персональных данных** такой документ, как **акт**, срок хранения которого и выгрузка из журнала — **три года** с момента уничтожения данных

**Он должен включать** определенные данные:

- **наименование** (юрлица) или **ФИО** (физлица) и **адрес** оператора;
- **ФИО субъекта** или **иную информацию**, относящуюся к **определенному физлицу**, чьи **персональные данные** были уничтожены;
- **ФИО, должность лиц**, уничтоживших **персональные данные** субъекта, а также их **подпись**;
- **категории** уничтоженных **персональных данных** и др.

**Приказ  
Роскомнадзора  
от 28.10.2022  
№ 179**

При приёме на работу работодатели должны требовать *справку о судимости* или *преследования по ряду преступлений*.

Требование касается **водителей такси и общественного транспорта**.

**Работать на общественном транспорте не смогут судимые или преследуемые:**

➤ за тяжкие и особо тяжкие преступления против:

- ✓ общественной безопасности,
- ✓ основ конституционного строя и безопасности государства,
- ✓ мира и безопасности;

➤ аналогичные преступления по законодательству стран ЕАЭС.

При приеме от соискателя необходимо требовать *справку об отсутствии судимости или преследования* по указанным составам.

**С 1 марта 2023 г.**  
нельзя привлекать к  
пассажирским  
перевозкам  
**судимых по ряду  
статей**

*Федеральный закон  
от 11.06.2022  
N 155-ФЗ*

## Что делать

1. От сотрудников, **состоящих в штате** по состоянию **на 1 марта 2023 г.**, необходимо **не позднее 1 сентября 2023 г.** получить **справку об отсутствии судимости или преследования.**
2. Если работник **не представит документ**, его следует **уволить в связи с ограничениями на занятие определенными видами труда.**(п.9 ст 83 ТК РФ)
3. Если от **правоохранительных органов** поступят **данные**, что сотрудника **преследуют** за такие преступления, его **необходимо** будет **отстранить от работы** до решения по делу.
4. Скорректировать перечень **документов при приёме на работу** для части работников (учтите, что **для всех** указывать этот документ как обязательный при трудоустройстве **нельзя**).

**Медорганизации** направят работников в **центр профпатологии**, если возникнет подозрение не только **на хроническое**, но и на **острое профзаболевание**.

Расследовать и учитывать будут **острые** и **хронические профзаболевания**, которые работник получил:

- ✓ *выполняя трудовые обязанности,*
- ✓ *какую-то работу по поручению работодателя,*
- ✓ *осуществляя другие правомерные действия, обусловленные трудовыми отношениями с работодателем.*

Работнику предоставлено право на личное участие в расследовании его **профзаболевания** или участие в нем через своих представителей

Клиники обязаны информировать работодателей о выявлении **хронического** заболевания (*а не только о предварительном диагнозе острого заболевания, как раньше*).

При выявлении хронического заболевания **медорганизации** должны подавать в **центр профпатологии** больше документов.

**С 1 марта 2023 г.**  
применяется новый  
порядок  
расследования и  
учета  
профзаболеваний

*Постановление  
Правительства  
РФ  
от 05.07.2022  
N 1206*

**Дополнительный отпуск** при **производственной травме** или **профзаболевании** оплачивается по-новому

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 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:

- ✓ **выписка из приказа** об отпуске,
- ✓ **данные**, необходимые **для оплаты**, например, реквизиты счета

**С 1 марта 2023 г.**  
**действуют**  
**технические**  
**требования к**  
**электронным**  
**кадровым**  
**документам**

**Минтруд разрешил**  
**принимать отзыв**  
**заявления об**  
**увольнении по**  
**электронке**

*Электронный кадровый документ* должен включать:

- основную часть;
- приложения к ней;
- файл электронной подписи (при наличии);
- машиночитаемую доверенность (при наличии);
- описание электронного документа, включающее помимо прочего код из перечня.

**Установлены требования к каждому элементу.**

Минтруд напомнил, согласно **ТК электронный кадровый документооборот (ЭКДО)** не применяются в отношении:

- ✓ **трудовых книжек** и электронных сведений о трудовой деятельности работников;
- ✓ **актов о несчастном случае** на производстве по установленной форме;
- ✓ **приказов/распоряжений** об увольнении работника;
- ✓ **документов**, подтверждающих **прохождение** работником **инструктажей по охране труда**, в том числе лично подписываемых работником.

**Приказ Минтруда**  
**России**  
**от 20.09.2022**  
**№ 578н**

**Письмо Минтруда**  
**России**  
**от 01.02.2023**  
**№ 14-6/ООГ-728**

При этом ведение **электронного документооборота** право работодателя.

Компания сама **локальным актом** определяет перечень **электронных документов**, а также перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется **электронный документооборот**.

Следовательно, **работник может направить работодателю отзыв заявления об увольнении в электронном виде**, но только если выполняются следующие условия:

- ✓ **работодатель осуществляет ЭКДО с данным работником;**
- ✓ **отзыв заявления об увольнении включен в перечень электронных документов, в отношении которых осуществляется ЭКДО, утвержденный локальным нормативным актом**

Организация или предприниматель, которые собираются **обучать** сотрудников **требованиям охраны труда, оказанию первой помощи, применению СИЗ**, должны сообщить об этом в **Минтруд** через личный кабинет в информационной системе ведомства, подписанное электронной подписью

**Министерство** в течение 5 рабочих дней внесет работодателя в **спецреестр** – он называется "**Реестр индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, осуществляющих деятельность по обучению своих работников вопросам охраны труда**".

Если сведения **реестра** поменялись, работодатель обязан **вновь** направить в **Минтруд** уведомление, в течении 10 рабочих дней со дня изменений

В случае прекращения деятельности по **обучению** необходимо **снова** уведомить **Минтруд**, который исключит работодателя из **реестра**, в течение 5 рабочих дней со дня уведомления

Все сведения **Минтруд** вносит в **реестр** бесплатно. Сведения **реестра** открыты и доступны на **сайте Минтруда**

**Что делать**

1. **Поправить локальный акт**, в котором установлен **порядок обучения по охране труда**. **Например, положение о порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда**.

2. **Внести** в него **корректировку**, что необходимо уведомлять **Минтруд** о том, что **сами** провели обучение по охране

**С 1 марта 2023 г.**  
**работодатели**  
**должны сообщать о**  
**том, что обучение**  
**по охране труда они**  
**хотят проводить**  
**своими силами**

**Постановление**  
**Правительства**  
**РФ**  
**от 24.12.2021**  
**N 2464**

Работодатели **должны оплачивать проезд вахтовиков** от пункта сбора или места нахождения работодателя до места работы и обратно **за свой счёт**

Работодатель **имеет право компенсировать стоимость проезда** от места жительства до пункта сбора или места нахождения работодателя

**Размер и порядок выплаты** можно установить:

- в **локальном нормативном акте** (с учетом мнения первичного профсоюза);
- **коллективном договоре**;
- **трудовом договоре**.

**Что делать**

**Поправить локальный акт**, где установлен порядок, оплаты проезда вахтовиков до места работы и обратно, в котором **необходимо прописать размер и порядок компенсации стоимости проезда**

**Например, Положение о вахтовом методе работы.**

**С 1 марта 2023 г.**  
закреплена  
обязанность  
работодателей  
оплачивать проезд  
вахтовиков до  
места работы

*Федеральный закон  
от 19.12.2022  
N 545-ФЗ*

**С 10 мая 2023 г.**  
**расширили**  
**программу**  
**субсидирования**  
**найма**

Расходы на зарплату частично компенсируют тем, кто принимает на работу ветеранов боевых действий, которые в том числе участвовали или содействовали выполнению задач в специальной военной операции.

Господдержку также окажут за трудоустройство членов семей погибших бойцов.

*Постановление  
Правительства  
РФ от 28.04.2023  
№ 669 «О внесении  
изменений в  
некоторые акты  
Правительства  
Российской  
Федерации и  
признании  
утратившими  
силу некоторых  
актов и отдельных  
положений  
некоторых актов  
Правительства  
Российской  
Федерации».*

С **1.09.23** г. будут применяться **новые правила выдачи работникам СИЗ и смывающих средств**.

Они коснутся **всех работодателей** – компаний и физлиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности

Выдавать **СИЗ** и **смывающие средства** необходимо на основании **единых типовых норм**. На сегодняшний день утверждены:

- **единые типовые нормы выдачи СИЗ по профессиям (должностям),**
- **единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей,**
- **единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.**

При этом необходимо учитывать:

- ✓ **результаты СОУТ,**
- ✓ **оценки профрисков,**
- ✓ **мнение профсоюза** или иного представительного органа работников (при наличии).

Также **установлен переходный период: с 1.09.23 г. до 31.12.24 г.**, в который работодателю разрешается выдавать **СИЗ** по **типовым нормам**, которые применяются сейчас.

**Решение**, какие **нормы выдачи** применять в указанный промежуток времени – **новые единые типовые** или **старые типовые** – принимает работодатель

**1 сентября 2023 г.**  
вступят в силу  
новые правила и  
типовые нормы  
выдачи СИЗ и  
смывающих средств

*Приказ Минтруда  
России  
от 29.10.2021  
N 766н*

*Приказ Минтруда  
России  
от 29.10.2021  
N 767н*

Родитель **ребенка-инвалида** имеет право **на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.**

Оплачиваются дни **в размере среднего заработка.**  
*ч. 1 ст. 262 ТК РФ.*

**С 2022 г. ФСС** возмещает работодателям затраты на **оплату выходных** по правилам, установленным в *Постановлении Правительства РФ 1320 от 09.08.2021.*

Чтобы оформить **выходные**, работник сдает работодателю:

- ✓ **заявление,**
- ✓ **справку МСЭ об инвалидности ребенка,**
- ✓ **документ о регистрации ребенка по месту жительства или пребывания,**
- ✓ **свидетельство о его рождении**
- ✓ **справку от второго родителя о том, что он не воспользовался льготой.**

Работодатель для получения возмещения отправляет в **ФСС**:

- **Заявление по форме *Приложения 10 Приказа ФСС 26 от 04.02.21;***
- **Копию приказа о предоставлении *дополнительных выходных дней.***

**С 1 сентября 2023 г.**  
работники могут брать до **24 допвыходных подряд для ухода за детьми-инвалидами**

*Федеральный закон от 05.12.2022 N 491-ФЗ*

Один из родителей, опекун или попечитель сможет **суммировать выходные дни по уходу за ребёнком-инвалидом** в течение календарного года и **использовать единовременно 24 дня отдыха (48 допвыходных** в год на обоих родителей).

Количество дней не должно выходить за пределы общего числа **допвыходных**, которые сотрудник может использовать в течение года.

**Конкретные даты**, когда сотрудник хочет использовать **24 дня отдыха** нужно **согласовывать с работодателем**.

### Что делать

**1. Поправить локальный акт**, где закреплены **правила**, по которым предоставляется отпуска. **Например, Положение об отпусках**.

**2. Закрепить** в нём **новую гарантию** сотрудникам, которые ухаживают за детьми-инвалидами, **суммировать выходные дни по уходу за ребёнком-инвалидом в течение календарного года и использовать единовременно 24 дня отдыха**.

**3. С положением ознакомить всех сотрудников под подпись**

**С 1 сентября 2023 г.**  
закреплена  
возможность  
проводить  
**медосмотры**  
**работников**  
**дистанционно**

**Новые правила** касаются только тех водителей, которые по закону обязаны проходить **предрейсовые медосмотры**:

- ✓ водителей такси,
- ✓ грузовых автомобилей,
- ✓ пассажирского транспорта

Без посещения врача, с помощью дистанционных технологий и специальных медицинских приборов можно будет проверить и зафиксировать:

- ✓ **отсутствие** паров алкоголя в выдыхаемом водителе воздухе;
- ✓ **показатели** артериального давления и пульса;
- ✓ **адекватность** поведения водителя.

Ответственность за точность таких исследований и правильность их организации **возложена на лиц, которые организуют дистанционные медицинские осмотры.**

Можно удаленно провести **медосмотр до, после и в течение рабочего дня (смены, рейса)**

**Дистанционный медосмотр** должен соответствовать ряду правил:

- водитель должен пройти идентификацию личности с целью исключения случаев, когда **медосмотр** проходит лицо, фактически не управляющее транспортом (подмены).

**Федеральный закон**  
**от 29.12.2022**  
**№ 629-ФЗ**

- осмотр **проводится с использованием медицинских и изделий**, которые могут автоматически дистанционно передавать информацию о здоровье работников.
- водители, проходящие такие медосмотры, **не реже 2 раз в год обязаны** будут очно проходить химико-токсикологическое **исследование**, определяющее наличие или отсутствие в их организме:
  - ✓ наркотических веществ
  - ✓ психотропных веществ

На **Правительство РФ** возложены:

- **конкретизация** этих правил,
- **определение перечня** медицинских изделий, с помощью которых будут проводиться дистанционные медицинские осмотры,
- **разработка требований** к порядку идентификации водителей

**Предполагается, что к 1 сентября такая работа будет завершена.**

**Новые правила не распространят свое действие на следующие категории водителей:**

- лиц, управляющих автобусами, осуществляющими междугородние пассажирские перевозки дальностью более 300 км;
- водителей, перевозящих детские организованные группы;
- водителей, перевозящих опасные грузы.

Утвердили новую форму личной медицинской книжки и порядок ее ведения, учета и выдачи.

Оформлять документ станут в электронном виде.

Однако его могут выдать на бумаге по заявлению работника.

**С 1 сентября 2023 г.**  
**личные**  
**медицинские**  
**книжки станут**  
**оформлять**  
**в электронном виде**

*Приказ Минздрава  
России  
от 18.02.2022  
№ 90н  
«Об утверждении  
формы, порядка  
ведения  
отчетности,  
учета и выдачи  
работникам  
личных  
медицинских  
книжек, в том  
числе в форме  
электронного  
документа» .  
Приказ  
Роспотребнадзора  
от 21.02.2022 № 55  
«О признании  
утратившими  
силу приказов  
Роспотребнадзора  
от 20.05.2005 №  
402, от 02.06.2016  
№ 459».*

**С 1.09.22 г.** вступили в силу **новые правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда** (*постановление Правительства от 24.12.2021 № 2464*)

Эти правила **определяют минимальное количество сотрудников организации, которые должны пройти обучение требованиям охраны труда** в **специализированных организациях** или у ИП, которые оказывают такие услуги.

Это количество **определяют по таблице с учётом среднесписочной численности и категории риска компании**

Если не известна категория риска организации можно:

- **зайти на сайт ГИТ** по региону и используя специальный раздел можно найти свою организацию,
- **использовать определенный расчет**, который позволяет вычислить категорию риска предприятия (*Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230*).
- **обратиться с запросом ГИТ**

Новым *постановлением №2540* таблицу дополнили примечанием — **В расчет не нужно включать сотрудников, которые на постоянной основе работают дистанционно.**

Это правило начнёт действовать **с 1 сентября 2023 года**

**С 1 сентября 2023 г.** сокращается число работников, которые обязаны пройти **обучение по охране труда в спецорганизации**

*Постановление  
Правительства  
РФ  
от 30.12.2022  
N 2540*

**с 1 сентября 2023 г.  
по 1 сентября 2028 г.  
Освобождение от  
курсового обучения  
по ГО**

Правительство освободило работодателей от обязательного курсового обучения всех сотрудников правилам гражданской обороны.

При этом **работодатели по прежнему обязаны:**

- ✓ *разрабатывать программу вводных инструктажей по ГО,*
- ✓ *проводить подобные инструктажи для новых сотрудников в течение первого месяца после их трудоустройства*

Согласно поправкам, обучение останется обязательным только для личного состава формирований и служб организаций.

Новые правила будут действовать временно

*Постановление  
Правительства  
РФ от 21 января  
2023 г.  
№ 51  
"О внесении  
изменений в  
постановление  
Правительства  
Российской  
Федерации  
от 2 ноября 2000 г.  
№ 841".*

**В 2023 г.**  
больничные  
оплатят по новым  
правилам

**Минздрав России** объявил новый порядок оформления **листочков нетрудоспособности** — оформляют только в электронном виде.

Оператором выплаты по **больничным листам** стал **Социальный фонд России**

**Среди значимых новаций:**

- **увеличение размера пособия по временной нетрудоспособности,**
- **новые правила для больничных листов по уходу за ребёнком,**
- **возможность получить пособие для тех, кто оформил свои трудовые отношения договором гражданско-правового характера (ГПХ)**

**Размер выплат по больничным в 2023 году**

Максимальная сумма выплаты по **временной нетрудоспособности** — **2736,99** рубля в день (в прошлом году — 2572,6 рубля в день); размер пособия зависит от **трудового стажа** и **среднего заработка**

С учётом этих параметров **максимальные выплаты** выглядят так:

- При страховом стаже **8 и более лет** положено **100% среднего заработка**, но **не более 83 204 рублей в месяц**
- При страховом стаже **от 5 до 8 лет** начислят **80% среднего**

заработка, но **не более 66 564 рублей в месяц**

- При страховом стаже **до 5 лет** выплатят **60%** среднего заработка, но **не более 49 932 рублей в месяц**

Если работник не может подтвердить свой заработок за два предыдущих года или его средний доход ниже **МРОТ**, ему будет положено пособие исходя из того **МРОТ**, который будет действовать в его регионе в периоды нетрудоспособности.

### **Сколько можно находиться на больничном**

Минимальный срок **больничного законом** не установлен, он определяется лечащим врачом.

Однако, согласно **приказу Минздрава:**

- ✓ **врач имеет право единолично оформлять больничный лист продолжительностью не более 15 календарных дней,**
- ✓ **фельдшер — не более 10 дней.**

Если болезнь затянулась, то через 15 дней необходимость продления **больничного** должна утверждать **врачебная комиссия**, которая имеет право увеличить срок действия **документа о нетрудоспособности** в зависимости от перспектив лечения

Предельный период нахождения на **больничном** — **10 месяцев**, при туберкулёзе — **год**.

## Сколько дней больничного в год оплачивается работнику?

Продолжительность выплат, которые работодатель или **СФР** должны будут перечислить работнику, зависят от причины ухода сотрудника на **больничный**

Если работник берет **больничный** из-за болезни или травмы, ограничений по длительности выплат нет.

Работодатель и **СФР** должны оплатить **все дни** временной нетрудоспособности вне зависимости от того, на какой срок был открыт больничный лист или сколько дней сотрудник суммарно провел на больничном в течение года.

Продолжительность оплачиваемого **больничного** для работников-инвалидов:

- ✓ по одному случаю болезни **не может превышать четырех месяцев**.
- ✓ этот срок не зависит от количества **больничных листов** и истекает через четыре месяца с даты выдачи первого из них.
- ✓ всего в течение календарного года продолжительность оплачиваемых дней временной нетрудоспособности не может превышать пять месяцев

Для работников по **срочным договорам** (на срок до шести месяцев) длительность выплат пособий **не может превышать 75 календарных дней**, а начало выплат совпадает с днем, когда работник

должен был приступить к работе.

При заболевании туберкулезом пособие **выплачивается до дня восстановления трудоспособности** (установления инвалидности).

### Какие права есть у заболевших

- Если работник заболел в отпуске, ему тоже необходимо оформлять **больничный лист**, а отпуск продлевается на дни болезни или переносится на другой период по заявлению сотрудника.
- При производственной травме:
  - ✓ **страховой стаж не учитывается,**
  - ✓ **расчёт происходит в соответствии со средним заработком, но не более максимального размера.**
- На выплаты по **больничным листам** могут рассчитывать работающие по **договору ГПХ**.

Это возможно, если **страховые отчисления** таких работников за прошлый календарный год были больше суммы, выплачиваемой с **МРОТ**, (т.е в 2022 году работодатель или заказчик услуг таких работников должен был заплатить не менее чем 4833,72 рубля в виде взносов).

**Роструд** объяснил  
понятие «**гибкого  
режима рабочего  
времени**»  
**Ст. 102 ТК РФ**

О **гибком режиме рабочего времени**, рассказали в **Федеральной службе по труду и занятости (Роструд)**:

**1.** Начинать и заканчивать работу **по своему усмотрению**

**2. Главное, отработать положенное соглашением с работодателем время** (продолжительность которого тоже может варьироваться) и **присутствовать на работе в обозначенные договором часы.**

Как пояснили в **Роструде**, **режим гибкого рабочего времени** может устанавливаться при приеме на работу — тогда он фиксируется **трудовым договором.**

Если **гибкий режим** устанавливается уже действующему сотруднику, то с ним заключается **дополнительное соглашение.**

В **ведомстве** перечислили, что подразумевает под собой **режим гибкого рабочего времени:**

- **переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены);**
- **Определена только общая продолжительность рабочего дня (смены) — работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению с сохранением за работодателем фактической возможности вести учет рабочего времени**
- **фиксированное время — время обязательного присутствия на работе, это основная часть времени, в течение которой работник,**

работающий в **режиме гибкого рабочего времени**, обязан присутствовать на рабочем месте.

• перерыв для питания и отдыха:

- ✓ *разделяет фиксированное время на две примерно равные части,*
- ✓ *не включается в рабочее время,*
- ✓ *должен быть не менее 30 минут и не более 2 часов.*

О конкретной продолжительности составных частей **гибкого режима труда** между собой договариваются работник и работодатель и фиксируют в **соглашении**.

**Сообщить о нарушении** своих прав каждый россиянин может через **сервис «Сообщить о проблеме»** на **портале «Онлайнинспекция.рф»**

Несколько недель назад в **Роструде** представили и **мобильное приложение** для этих целей с таким же названием **«Онлайнинспекция.рф»**.

С его помощью можно **подать и отследить обращение** в **инспекцию труда**, а также **получить онлайн-консультацию** через **раздел «Дежурный инспектор»**

Можно **задать свой вопрос** и **получить ответ** в течение **одного—трех рабочих дней**