

**ДАЙДЖЕСТ**

**ОБЗОР  
ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ  
В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ  
2022 - 2023**

# Новые обязанности работодателя при обработке персональных данных (ПД)

## Трудовые отношения

## Принятые изменения

С 1 сентября 2022 г. в локальном акте о персональных данных работодатели должны предусматривать для каждой цели обработки ПД: категории и перечень обрабатываемых ПД, категории субъектов (работников), сроки обработки и хранения, порядок уничтожения ПД

До начала обработки ПД, в том числе в соответствии с ТК РФ, необходимо уведомлять Роскомнадзор по установленной форме. На основании такого уведомления организация будет включена в реестр Операторов персональных данных.

С 1 марта 2023 г. работодатели должны отдельно уведомлять Роскомнадзор о предстоящей трансграничной передаче ПД. До подачи такого уведомления необходимо запросить у иностранных лиц сведения о принимаемых ими мерах защиты ПД и их контактные данные. При этом Роскомнадзор имеет право запретить или ограничить трансграничную передачу ПД.

**Источник:** Федеральный закон от 14.07.2022 N 266-ФЗ

# Новый порядок выполнения квоты для трудоустройства инвалидов

## Трудовые отношения

## Принятые изменения

С 1 сентября вступили в силу новые правила выполнения квоты для приема на работу работников с инвалидностью.

Квоту для приема на работу инвалидов необходимо будет рассчитывать ежегодно до 1 февраля. Причем исходить нужно из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Работодатель обязан будет выполнить квоту в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота будет считаться выполненной в случаях, если инвалиды трудоустроены на любые рабочие места:

- по трудовому договору непосредственно у работодателя
- по трудовому договору в рамках соглашения с иной организацией.

**Источник:** Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 N 366

# Правительство разрешило временно переводить работников к другому работодателю

Трудовые отношения

Принятые изменения

С 4 апреля по 31 декабря 2022 г. с письменного согласия работника работодатель может перевести его на работу к другому работодателю временно. При этом действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

Порядок такого временного перевода следующий:

1. Работодатель объявляет о приостановке производства (работы) и сообщает об этом в ЦЗН
2. При наличии в ЦЗН вакансий, ЦЗН направляет работнику соответствующее предложение
3. При согласии работника с предложением, он должен получить от первоначального работодателя согласие на перевод
4. При наличии согласия работник может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор со сроком действия не более, чем до 31 декабря 2022 г.

**Источник:** Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году"

# Установлены дополнительные гарантии для отдельных категорий работников

## Трудовые отношения

## Принятые изменения

Расширен список категорий работников, направление которых в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время допускается только с их письменного согласия.

К вышеуказанным категориям работников добавлены:

- родители, воспитывающие без супругов детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей этого возраста
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом
- работники, имеющие 3-х и более детей до 18 лет, если младший из детей не достиг 14 лет.

Теперь направлять работников-инвалидов в командировки можно только при соблюдении следующих условий:

- имеется письменное согласие работника
- это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением
- работник в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от направления в командировку.

**Источник:** Федеральный закон от 19.11.2021 N 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

# Утверждены правила ведения электронного документооборота

## Трудовые отношения

## Принятые изменения

Трудовой кодекс дополнен новыми статьями, регламентирующими электронный документооборот.

Теперь работодатель вправе, но не обязан вести кадровую документацию в электронной форме. ЭДО вводится на основании локального акта работодателя.

Работодатель самостоятельно определяет, какие документы будут вестись посредством ЭДО, а какие - составляться на бумажном носителе. Однако перевести работника на ЭДО можно только с его письменного согласия (за исключением случаев, когда работник впервые принят на работу после 31.12.2021).

Положения об ЭДО не применяются к:  
трудовым книжкам  
сведениям о трудовой деятельности  
акту о несчастном случае по форме Н1  
приказу об увольнении  
документам, подтверждающим прохождение работниками инструктажей по охране труда

Источник: Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ  
"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

# Изменен порядок квотирования рабочих мест для инвалидов

## Трудовые отношения

## Принятые изменения

Теперь регулирование вопросов о квотировании рабочих мест для инвалидов полностью регулируется Законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

Закон о занятости населения устанавливает границы квоты для приема инвалидов, при этом конкретные размеры квоты устанавливаются субъектами РФ

Для работодателей с численностью работников более 100 человек, квота устанавливается в пределах от 2 до 4% от среднесписочной численности работников; с численностью работников от 35 до 100 человек – не более 3%

Среднесписочная численности рассчитывается без учета работников филиалов/представительств и работников с вредными и (или) опасными условиями труда

Для филиалов и представительств квота устанавливается отдельно исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов/представительств и квоты в соответствующем субъекте РФ

Квота считается выполненной только после фактического приема в штат работника с инвалидностью.

**Источник:** Федеральный закон от 28.06.2021 N 219-ФЗ, Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

# Роструд разработал 78 новых чек-листов для проверки работодателей

Трудовые отношения

Принятые изменения

Чек-листы применяются инспекторами труда при проведении проверок и для контроля работодателей с целью выявления нарушений трудового законодательства.

Новые чек-листы касаются таких вопросов, как:

- Порядок оформления приема на работу
- Соблюдение требований по содержанию трудовых договоров, а также по их изменению, расторжению
- Порядок ведения и хранения трудовых книжек и формирования сведений о трудовой деятельности
- Организация расследований и учета несчастных случаев на производстве, соблюдение требований по охране труда
- Соблюдение требований по установлению и выплате заработной платы, в частности, установление порядка и проведение индексации заработной платы.

Источник: Приказ Роструда от 01.02.2022 N 20

# Правительство РФ наделено особыми полномочиями по регулированию трудовых отношений

Трудовые отношения

Принятые изменения

С 25 июля 2022 г. Правительство РФ вправе устанавливать иные условия труда в отдельных организациях, чем предусматривает трудовое законодательство:

Теперь Правительство РФ может устанавливать для отдельных организаций иную предельную продолжительность и размер оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время и работы в выходные и нерабочие праздничные дни, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, изменять срок доведения графиков сменности до работников, вводить работу в течение двух смен подряд, возможность перенесения ежегодного отпуска и отзыв из отпуска без согласия работника и т.д.

**Источник:** Федеральный закон от 14.07.2022 N 273-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

**ancor**

# Разработаны правила взаимодействия со службой занятости населения

Трудовые отношения

Принятые изменения

С 1 января 2022 г. работодатели с численностью персонала более 25 человек начали взаимодействовать с ЦЗН посредством портал «Работа в России».

С 1 января 2023 г. направлять информацию в ЦЗН возможно будет через сайт Госуслуги с использованием квалифицированной ЭП.

Напомним, что в ЦЗН необходимо предоставлять следующую информацию:

- о вакантных должностях и свободных рабочих местах, а также об их отсутствии;
- о наличии свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и о выполнении квоты;
- о ликвидации организации и сокращении численности (штата) работников;
- о введении режима неполного рабочего времени и простоя;
- о переходе на дистанционный режим работы;
- о процедуре банкротства организации.

Источник: Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576, Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"

# Разработаны правила взаимодействия со службой занятости населения

Трудовые отношения

Принятые изменения

Теперь необходимо ежемесячно направлять в ЦЗН отчет о наличии вакансий. Срок подачи сведений: не позднее 10 рабочих дней после окончания отчетного месяца.

За непредоставление информации о вакансиях или предоставления неполной информации организации может грозить административное наказание в виде штрафа для должностных лиц – от 300 до 500 рублей, для юридических лиц – от 3 000 до 5 000 рублей.

**Источник:** Письмо Минтруда России от 04.05.2022 N 16-1/В-378, Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

**ancor**

# Повышен размер МРОТ на 2022

Трудовые отношения

Принятые изменения

Правительство РФ проиндексировало МРОТ и величину прожиточного минимума на 10%

С 1 июня 2022 г. размер федерального МРОТ составляет 15 279 руб.

Субъекты РФ могут устанавливать иной, более высокий размер МРОТ.

Например, с 1 июня 2022 г. МРОТ в г. Москве составляет 23 508 руб.

Источник: Постановление Правительства РФ от 28.05.2022 N 973

# Утверждены новые правила в области охраны труда

Охрана труда

Принятые изменения

С 1 марта 2022 г. вступили в силу поправки в Трудовой кодекс относительно принципов и требований охраны труда. Полностью пересмотрен раздел X, добавлено более 10 новых статей.

Среди прочего, теперь работодатели должны:

- систематически выявлять опасности и профессиональные риски, анализировать и оценивать их
- регистрировать микротравмы, выяснять их обстоятельства и причины
- отстранять или не допускать к работе работников, которые не применяют обязательные СИЗы
- при выполнении работ на территории другого работодателя, согласовывать мероприятия по предотвращению случаев причинения ущерба здоровью работников

Источник: Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ, Трудовой кодекс РФ

**ancor**

# Утверждены новые правила в области охраны труда

## Охрана труда

## Принятые изменения

Установлен запрет на использование в работе материалов, производственного оборудования, если они не соответствуют требованиям охраны труда и не имеют подтверждения соответствия (в случаях, когда оно обязательно), а для вредных и/или опасных веществ – если они не прошли токсикологическую оценку.

Расширены обязанности работников в области охраны труда. Теперь работники обязаны:

- незамедлительно извещать руководителя о выявленных повреждениях оборудования, нарушениях технологического процесса и приостанавливать работу до их устранения
- правильно использовать оборудование и применять технологию в пределах своей трудовой функции

Источник: Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ, Трудовой кодекс РФ

# Новые правила расследования несчастных случаев

Охрана труда

Принятые изменения

С 1 сентября 2022 г. оформлять документы о расследовании несчастных случаев необходимо с учетом классификаторов и по новым формам.

Происшествия разделили по видам, например: физические перегрузки и перенапряжения, воздействие электрического тока либо вредных веществ, падения с высоты или ровной поверхности и т.д.

Классифицировать нужно будет и причины таких происшествий. Например, несчастные случаи могут происходить из-за нарушения работником дисциплины труда, несовершенства или нарушения технологического процесса, правил дорожного движения и пр.

Источник: Приказ Минтруда России от 20.04.2022 N 223н

**ancor**

# Новый порядок обучения по охране труда

## Охрана труда

## Принятые изменения

С 1 сентября 2022 г. обучать работников охране труда нужно по-новому.

Работники должны пройти стажировку по охране труда на рабочем месте, а также обучиться оказанию первой помощи (это относится в том числе к специалистам по охране труда, водителям, работникам рабочих профессий и др.) и использованию средств индивидуальной защиты (по специальной программе обучения).

С 1 марта 2023 года будут введены реестры:

- организаций и ИП, оказывающих услуги в области охраны труда
- работодателей, которые обучают сотрудников самостоятельно
- обученных охране труда

Если работодатели самостоятельно обучают работников охране труда, то необходимо будет подать в реестр сведения об обученных лицах.

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

# Минтруд издал рекомендации по учету микротравм

Охрана труда

Принятые изменения

Работодателям рекомендовано:

- утвердить локальный акт о порядке учета микроповреждений и ознакомить с ним должностных лиц
- информировать работников о действиях при получении микротравм
- фиксировать результаты рассмотрения обстоятельств и причин микротравм в справке по рекомендуемому образцу
- организовать регистрацию микротравм в журнале учета микротравм по рекомендуемому образцу
- Установить место и сроки хранения указанных Справки и Журнала

Источник: Приказ Минтруда России от 15.09.2021 N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников"

**ancor**

# Объединение фондов ПФР и ФСС

## Страхование

## Планируемые изменения

С 1 января 2023 г. Пенсионный фонд и Фонд социального страхования будут объединены в Фонд пенсионного и социального страхования

С 2023 года вводится единый тариф страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование в размере 30% в пределах единой предельной величины базы и 15,1% сверх базы

Выплаты по трудовым договорам с временно пребывающими в РФ иностранцами и лицами без гражданства будут облагаться страховыми взносами

Вводится унифицированная форма отчетности, включающая сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, заменяющая СЗВ-СТАЖ, СЗВ-ТД

Отдельно для каждого работника необходимо будет предоставлять сведения о доходах и взносах (это также относится к работающим по ГПД).

**Источник:** Федеральный закон от 14.07.2022 N 236-ФЗ,  
Федеральный закон от 14.07.2022 N 239-ФЗ,  
Федеральный закон от 14.07.2022 N 237-ФЗ

# Новые ограничения на управление транспортом для пассажирских перевозок

## Трудовые отношения

## Планируемые изменения

С 1 марта 2023 года не допускается привлекать к работе в такси и на общественном транспорте лиц, которые имеют судимость или преследуются за преступления, указанные в ст. 328.1 ТК РФ

При приеме на такую у работу указанных лиц необходимо будет запрашивать справку об отсутствии судимости или преследования по указанным статьям.

Действующие работники, занимающие указанные должности, до 01.09.2022 должны предоставить работодателю соответствующую справку об отсутствии судимости и факта уголовного преследования

Если работник не представит документ, его следует уволить по пункту 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (наличие ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности)

Источник: Федеральный закон от 11.06.2022 N 155-ФЗ

**МЫ БУДЕМ РАДЫ  
ПРОКОНСУЛЬТИРОВАТЬ ВАС ПО  
ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ОХРАНЕ ТРУДА**

**Контакты:**

**Михаил Абгарян**  
Руководитель отдела  
развития бизнеса  
+ 7 999 5263289  
[m.abgaryan@ancor.ru](mailto:m.abgaryan@ancor.ru)

**Ирина Улько**  
Менеджер по  
развитию бизнеса  
+ 7 965 4018264  
[i.ulko@ancor.ru](mailto:i.ulko@ancor.ru)