

Дайджест изменений трудового законодательства.

Каждый календарный год стандартно начинается с законодательных изменений, сфера труда не является исключением.

Обзор изменений в области трудового права, в основном вступивших в силу с 1 января 2022 года экспертно представит преподаватель кафедры частного права, кандидат юридических наук, доцент **Наталья Минкина**.

Как всегда, наш законодатель к началу очередного календарного года приурочил ряд изменений, остановимся подробнее на ключевых из них, которые коснулись сферы трудовых отношений. Эта информация будет полезной для работников, работодателей, особенно – сотрудников кадровых служб, а также студентов, уже изучивших курс трудового права.

О переносе выходных дней в 2022 году



Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 16.09.2021 № 1564

<http://ivo.garant.ru/#/document/402807384/paragraph/1/doclist/1129/showentries/0/highlight/%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%82%2016.09.2021%20E2%84%96%201564:1> в 2022 году перенесены

следующие выходные дни: с субботы 1 января на вторник 3 мая; с воскресенья 2 января на вторник 10 мая; с субботы 5 марта на понедельник 7 марта. В этой связи помимо "новогодних каникул" продолжительные праздничные и выходные дни ждут россиян с 6 по 8 марта, с 30 апреля по 3 мая, с 7 по 10 мая, с 11 по 13 июня, а также с 4 по 6 ноября. Напомним, такие переносы осуществляются регулярно с учетом положений ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, в том числе в их объединении.

Повышение МРОТ и прожиточного минимума

В соответствии с федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112060038> с 1 января минимальный размер оплаты труда работников в России составляет **13890 рублей** (в предыдущем году этот общероссийский показатель составлял 12792 рубля). Таким образом, увеличение произошло на 8,6% — это, в конечном итоге, больше, чем ранее было запланировано на 2022 год. Одновременно с этим с начала текущего года повышен и прожиточный минимум. Как установлено в постановлении Правительства России от 30.06.2021 № 1070 <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107010127>, до конца 2022 года величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения составляет 11950 рублей, для трудоспособного населения - **13026 рублей**, пенсионеров - 10277 рублей, а для детей - 11592 рубля. Тем самым, в настоящее время пока сохраняется, хоть и незначительный, разрыв между МРОТ и прожиточным минимумом в стране.

Электронный документооборот в сфере трудовых отношений



В конце 2021 года закончился общероссийский эксперимент по ведению работодателями на добровольной основе электронного документооборота, связанного с работой, и с 22.11.2021 года на основании федерального закона № 377-ФЗ <http://ivo.garant.ru/#/document/403090504/paragraph/1:2> постепенно вступают в силу долгожданные новеллы, закрепленные в ст.ст. 22.1 – 22.3 Трудового кодекса, посвященные регулированию электронного взаимодействия работников и работодателей. Под **электронным документооборотом в сфере трудовых отношений** понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде **без дублирования на бумажном носителе**. Однако ряд документов под электронный формат ведения не подпадает. Это касается трудовых книжек и формируемых в соответствии с

трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников, акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником (ст. 22.1 Трудового кодекса).

Важно понять, что ведение электронной документации работодателем **не является его обязанностью, он вправе принять такое решение**, а те работодатели, которые ранее принимали участие в данном эксперименте, могут продолжить вести электронный документооборот, но с соблюдением ряда новых законодательных требований. Это же касается работодателей, которые примут решение о переходе на цифровую документацию согласно новеллам Трудового кодекса. Среди основных таких требований закона можно отметить следующее.

1) Электронное взаимодействие работодатель может осуществлять *либо посредством цифровой платформы «Работа в России» <https://trudvsem.ru/>*, доступ к которой обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, *либо информационной системы работодателя*, созданной им в таких целях. Положения, касающиеся взаимодействия через платформу «Работа в России», **применяются с 1 сентября 2022 года.**

2) *Работодатель несет расходы* на создание и (или) эксплуатацию информационной системы, а также создание, использование и хранение электронных документов. **Он не вправе переложить эти расходы на работника**, в том числе по изготовлению для него цифровой подписи.

3) *К 1 марта 2023 года* Минтруд России совместно с иными ведомствами разработают унифицированные бланки для такого электронного кадрового учета, до указанного времени работодатели ориентируются на нормы Трудового закона и сложившуюся практику оформления документов, как на бумажном носителе.

4) Электронный документооборот вводится работодателем *на основании локального нормативного акта*, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса. Такой акт должен содержать в себе: сведения об информационной системе, с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот, порядок доступа к этой системе, перечень электронных документов и список категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот, срок уведомления работников и иные сведения согласно положениям ст. 22.2 кодекса. При этом упомянутый электронный документооборот работодатель может применять и к дистанционным работникам (ст. 312.1).

5) *Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника.* Отсутствие согласия работника на взаимодействие с

работодателем посредством электронного документооборота *признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем. Причем, работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу.* В этом случае лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, **вправе дать согласие** на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется от лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на указанную дату *отсутствует трудовой стаж.*

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи **не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника.**

б) При этом *работодатели - участники эксперимента* по использованию электронных документов, связанных с работой, принявшие решение о продолжении осуществления электронного документооборота после окончания эксперимента, **обязаны провести мероприятия**, направленные на введение электронного документооборота в соответствии с требованиями закона до **1 июля 2022 года.**

Необязательность приказа о приеме на работу

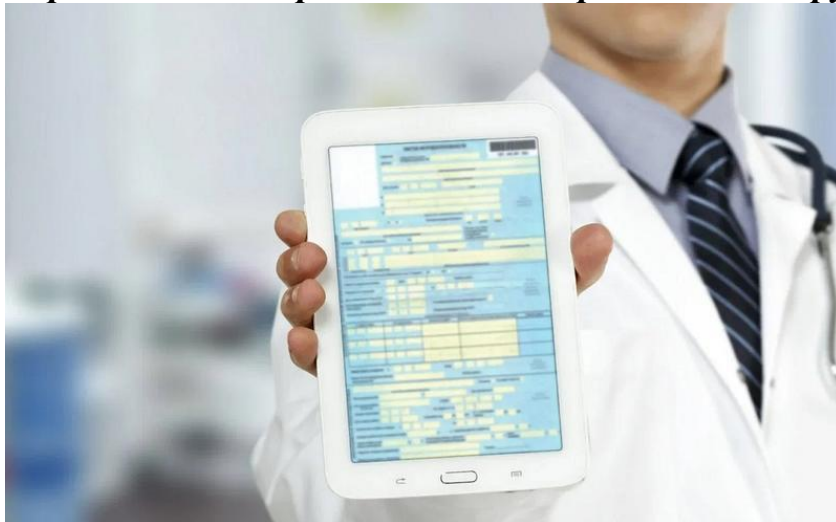
Согласно проанализированного федерального закона от 22.11.2021 № 377-ФЗ <http://ivo.garant.ru/#/document/403090504/paragraph/1:2> внесены неожиданные изменения в *ст. 68 Трудового кодекса.* Теперь *приказ (распоряжение) о приеме работника на работу работодатели вправе, а не обязаны, как было раньше, издавать.* В случае его принятия по-прежнему содержание такого приказа или распоряжения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. За долгие годы такие приказы у многих работодателей стали локальной необходимостью для выстраивания взаимодействия между структурными подразделениями.

Обязанность работодателя по вакансиям

С 1 января 2022 года вступили в силу очередные изменения ст. 25 закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» <http://ivo.garant.ru/#/document/10164333/paragraph/2523937:20>. Согласно п. 3.2. органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов России, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном

капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также **работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек**, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, *обязаны размещать на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах*, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства России, *информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов*. В настоящее время такой платформой является опять же «Работа в России».

Переход на электронные листки временной нетрудоспособности



С 1 января текущего года также вступило в силу постановление Правительства РФ от 23.08.2021 № 1381 <http://ivo.garant.ru/#/document/402656454/paragraph/1:0>. Изменения коснулись правил информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями *в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа*. В соответствии с обозначенным актом основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам теперь является *электронный листок нетрудоспособности*. Соответственно в целях реализации прав граждан на получение такого документа в электронной форме, всем медицинским организациям, имеющим лицензию на медицинскую деятельность, включая работы (услуги) по экспертизе временной нетрудоспособности, будут принимать участие в формировании электронного больничного листа. А работники в свою очередь, имеющие подтвержденную учетную запись *на портале Госуслуг*,

будут получать соответствующие информационные сообщения о своих электронных листках временной нетрудоспособности.

Как видно из представленного обзора, ряд законодательных изменений является классическим с наступлением очередного календарного года, а часть новаций связана с продолжающимися процессами цифровизации в стране и поэтапным совершенствованием трудового законодательства. Наряду с указанным серьезные и множественные изменения в трудовой сфере произойдут с *1 марта 2022 года*, чему будет посвящена одна из последующих рубрик.