**ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

**В 2022 ГОДУ**

* **С 1 января 2022 года у новых сотрудников без стажа можно не получать согласие на электронное взаимодействие.**

**Федеральный** **закон** **от 22.11.2021 № 377-ФЗ**

Если у сотрудника по состоянию на 31 декабря 2021 года не было трудового стажа, то при приеме на работу начиная с 1 января 2022 года согласие на электронное взаимодействие с работодателем действует по умолчанию.

* **С 1 января 2022 года большинству работодателей нужно размещать вакансии на портале «Работа в России».**

**Федеральный** **закон** **от 28.06.2021 № 219-ФЗ**

**Постановление** **Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576**

Указывать сведения о свободных должностях на портале обязаны, к примеру:

организации государственного и муниципального сектора, включая ГУП и МУП;

организации, в уставном капитале которых участвует государство или муниципалитет;

иные организации, если их среднесписочная численность за 2021 год больше 25 человек.

Эти же организации должны размещать на портале сведения о банкротстве, а также о рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

* **С 8 января 2022 года нужно вести на работников отдельные карточки по воинскому учету**

**Приказ** **Министра обороны РФ от 22.11.2021 № 700**

На каждого работника-призывника или военнообязанного нужно завести карточку гражданина, подлежащего воинскому учету в организации, в электронной и бумажной форме.

* **Утверждён перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.**

[**Приказ Минтруда России от 30.11.2021 № 838н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403326474/entry/0) **(вступил в силу с 09.01.2022)**

Одним из оснований для проведения внепланового контрольного мероприятия является поступление в Роструд или в региональную государственную инспекцию труда сведений, которые соответствуют утвержденным индикаторам риска нарушения обязательных требований. Минтруд утвердил перечень таких индикаторов риска. В соответствии с документом, о нарушениях могут свидетельствовать:

принятие судом заявления о признании банкротом работодателя, среднестатистическая численность работников которого равняется или превышает 50 человек, включая совместителей;

проведение два и более раза в течение шести месяцев одним лицом и (или) одним средством измерения, имеющим идентификационные признаки, измерений в целях специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) у контролируемого лица и иного лица, находящегося в другом регионе, в течение суток (кроме случаев проведения СОУТ на территории субъектов Российской Федерации, имеющих общую административную границу).

* **С 1 марта 2022 года заработали обширные изменения в сфере охраны труда.**

|  |
| --- |
| **Федеральный** **закон** **от 02.07.2021 № 311-ФЗ** |
| **Приказ** **Минтруда России от 17.06.2021 № 406н** |
| **Приказ** **Минтруда России от 22.09.2021 № 650н** |
| **Приказ** **Минтруда России от 29.10.2021 № 774н** |
| **Приказ** **Минтруда России от 22.09.2021 № 656н** |
| **Приказ** **Минтруда России от 29.10.2021 № 773н** |
| **Распоряжение** **Правительства РФ от 04.12.2021 № 3455-р** |

Среди основных законодательных изменений:

требуется регистрировать микротравмы, а также выяснять их обстоятельства и причины;

нельзя допускать к работе тех, кто не применяет обязательные СИЗ;

если по результатам СОУТ условия труда отнесут к опасным, потребуется приостановить работы (но есть исключения);

организации могут вести электронный документооборот в области охраны труда;

если работника не обеспечили средствами защиты, работодатель обязан оплатить простой в размере среднего заработка;

работодатели обязаны согласовать между собой мероприятия по охране здоровья сотрудников, которые трудятся на территории другого работодателя.

С 1 марта 2022 года также заработали следующие подзаконные НПА:

форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда;

общие требования к организации безопасного рабочего места;

примерное положение о комитете по охране труда;

примерный перечень мероприятий по охране здоровья сотрудников, которые трудятся на территории другого работодателя;

формы и способы информирования работников о трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

* **Минтрудом России приведены рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней рисков.**

[**Приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926**](http://ivo.garant.ru/#/document/403330985/entry/0) **(вступил в силу с 01.01.2022)**

С 1 марта 2022 года при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем [должны](http://ivo.garant.ru/#/document/401421204/entry/121) проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков. Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Минтруд России подготовил рекомендации по выбору методов оценки уровней таких рисков и по снижению уровней рисков. Рекомендации содержат методы оценки (в частности, для малых предприятий приводятся [варианты чек-листов](http://ivo.garant.ru/#/document/403330985/entry/1034)), условия их применения. Определено, что учитывать при выборе того или иного метода. Приведены примеры оценочных средств, предупредительных мер.

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

* **С 1 марта 2022 года введены типовые формы документов, применяемых в рамках госэкспертизы условий труда.**

[**Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 775н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403261314/entry/0)

[**Приказ Минтруда России от 28.10.2021 № 765н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403261348/entry/0)

С 1 марта 2022 года устанавливаются новые правила госэкспертизы условий труда.

Госэкспертиза осуществляется на основании обращений органов исполнительной власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, их объединений, работников, профсоюзов, их объединений, организаций, проводивших СОУТ, определений судебных органов и пр.

С 1 марта 2022 года вводятся также типовые формы документов, применяемых в рамках госэкспертизы условий труда. К ним относятся заявление на проведение экспертизы, согласие на обработку персональных данных, а также запросы, заключения и пр.

* **С 1 марта 2022 года введен новый примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней**

[**Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403158339/entry/0)

С 1 марта 2022 года вводится новый примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней. В числе новых мероприятий – приобретение приборов, устройств, оборудования (их комплексов), обеспечивающих видео-, аудио- или иную фиксацию процессов выполнения работ.

* **С 1 марта 2022 года установлены требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда.**

[**Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403119113/entry/0)

На период с 1 марта 2022 года до 1 марта 2028 года Минтруд России в соответствии со ст. 211.2 ТК РФ установил требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда.

Правила и инструкции по охране труда разрабатываются работодателем в целях обеспечения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников. При утверждении названных документов работодатель, как и в настоящее время, должен учитывать мнение первичной профсоюзной организации (при его наличии).

Согласно новым требованиям правила по охране труда могут быть разработаны работодателем как стандарт организации либо иной локальный нормативный акт. Устанавливаются требования к их содержанию. Правила должны иметь лист согласования.

Также устанавливаются требования к содержанию инструкций по охране труда. Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников. Прописаны ситуации, в которых инструкции по охране труда должны пересматриваться.

Вместе с тем приказом Минтруда России от 17.03.2022 № 140н действие требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, утвержденных [приказом](http://ivo.garant.ru/#/document/403119113/entry/0) Минтруда России от 29.10.2021 № 772н, приостановлено до 01.01.2023.

* **С 1 марта 2022 года будет действовать новое примерное положение о системе управления охраной труда (СУОТ).**

[**Приказ**](http://ivo.garant.ru/#/document/403211292/entry/0)**Минтруда России от 29.10.2021 № 776н**

Примерное положение о СУОТ разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования СУОТ в организации, в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом примерного положения.

Уточнены виды контроля за СУОТ. Например, предусмотрен регулярный контроль эффективности функционирования не только системы в целом, но и отдельных ее элементов, в т. ч. с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

Приводятся примерные перечни опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ, работ повышенной опасности, к организации которых и к обучению которым предъявляются отдельные требования.

* **С 1 марта 2022 года вступили в силу новые рекомендации по организации службы охраны труда.**

[**Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37**](http://ivo.garant.ru/#/document/403497634/entry/0) **(вступил в силу 01.03.2022)**

Как и в настоящее время, службу охраны труда рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения; рабочие места работников службы рекомендуется создавать в отдельном помещении с оснащением современным оборудованием; для выполнения некоторых функций службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) рекомендуется предусматривать организацию кабинета по охране труда и (или) уголка по охране труда.

Рекомендуемая нормативная численность работников службы охраны труда представлена в виде таблиц, выражающих зависимость нормативов от одного или нескольких наиболее существенных для каждой из функций факторов (далее - нормофакторов), которые оказывают основное влияние на трудоемкость выполняемых работ.

Приводятся основные должностные обязанности работников службы, которые рекомендуется учитывать работодателю при определении численности работников. Если на работников службы возлагаются дополнительные обязанности, суммарную рекомендуемую численность сотрудников следует увеличивать на единицу.

* **С 1 марта 2022 года вступили в силу рекомендации по выявлению опасностей.**

[**Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 36**](http://ivo.garant.ru/#/document/403497636/entry/0) **(вступил в силу 01.03.2022)**

С 1 марта 2022 года при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные, в частности, с выявлением опасностей. Термин «опасность» является новым для Трудового кодекса РФ; под «опасностью» понимается потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности. Минтруд России утвердил рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

* **Утверждены рекомендации по размещению работодателем информационных материалов об условиях труда работников.**

[**Приказ Минтруда России от 17.12.2021 № 894**](http://ivo.garant.ru/#/document/403305348/entry/0)

С 1 марта 2022 года Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 216.2, согласно которой каждый работник имеет право на получение информации об условиях и охране труда на его рабочем месте. Согласно части четвертой данной статьи формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов, а также примерный перечень таких материалов утверждается Минтрудом России.

Работодатели могут размещать информационные материалы на веб-сайте, осуществлять рассылку по электронной почте, проводить онлайн-опросы или телефонные интервью, собеседования. Указывается на необходимость соблюдать законодательство о защите персональных данных при распространении видеоматериалов, проведении онлайн-опросов, телефонных интервью и собеседований.

Создание кабинета охраны труда рекомендуется работодателям со штатной численностью 50 и более работников (а не 100 и более, как прежде), а работодателям со штатной численностью менее 50 (прежде - менее 100) работников в отдельных структурных и иных обособленных подразделениях рекомендуется создание уголка охраны труда.

* **Утверждены рекомендации по учету микротравм работников.**

[**Приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403383867/entry/0)

С 1 марта 2022 года работодатель обязан обеспечить, в частности, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Минтруд России утвердил рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников. Работодателю рекомендуется:

утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений (микротравм) работников;

организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микроповреждений (микротравм) работников;

организовать информирование работников о действиях при получении микроповреждения (микротравмы);

организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в справке по рекомендуемой форме или ином определенном работодателем документе;

обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка справки в электронном виде или на бумажном носителе;

организовать регистрацию происшедших микроповреждений (микротравм) в журнале учета микроповреждений (микротравм) работников или ином определенном работодателем документе;

установить место и сроки хранения справки и журнала; рекомендованный срок хранения составляет не менее 1 года.

* **С 1 марта 2022 года регулирование вопросов установления квоты для приема на работу инвалидов будет осуществляться Законом о занятости населения в Российской Федерации (Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1).**

[**Федеральный закон от 28.06.2021 № 219-ФЗ**](http://ivo.garant.ru/#/document/401399761/entry/1320)

В Закон о занятости населения в Российской Федерации (далее – Закон) вводится новая статья 13.2 «Установление квоты для приема на работу инвалидов», регулирующая основные вопросы в сфере содействия занятости инвалидов. Категории работодателей, которым законодательством субъекта РФ устанавливается (может устанавливаться) квота для приема на работу инвалидов, остались те же.

Вносимыми в Закон изменениями уточняется, что численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах РФ. Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов РФ, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

При этом квота считается выполненной только в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами. Ранее обязанность по квотированию рабочих мест считалась выполненной, если работодатель выделил (создал) рабочее место в рамках квоты и не отказал инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями.

Согласно абз. 3 п. 3 ст. 25 Закона работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Порядок и правила представления работодателями такой информации установлен постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576.

* **С 1 сентября 2022 года вступил в силу порядок выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов.**

**Постановление** **Правительства РФ от 14.03.2022 № 366**

Квоту необходимо рассчитывать ежегодно до 1 февраля. При этом исходить нужно из среднесписочной численности персонала за IV квартал. Квота считается выполненной, если сотрудников оформили на любые рабочие места:

по трудовому договору (в том числе срочному) непосредственно у работодателя;

по трудовому договору в рамках соглашения с иной организацией или ИП о трудоустройстве инвалидов.

Трудоустройство инвалида в организации и у ИП, имеющих свои квоты, не идет в счет установленной квоты.

Выполнить квоту нужно в течение года с учетом ее возможного перерасчета**.**

* **С 1 марта 2022 года уточнили нормы тяжестей, которые могут вручную поднимать женщины.**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Приказ** **Минтруда России от 14.09.2021 № 629н** |

В сумме за час женщина не должна перемещать более 350 кг грузов с рабочей поверхности и 175 кг с пола. Разово можно поднимать максимум 15 кг.

* **С 1 сентября 2022 года заработали требования к обеспечению взаимодействия электронной системы документооборота предприятия с порталом Госуслуг.**

**Постановление** **Правительства РФ от 01.07.2022 № 1192**

Требования распространяются на работодателей, которые перешли на электронный кадровый документооборот (ЭДО). Такие работодатели должны обеспечить взаимодействие своих систем ЭДО с порталом Госуслуг, чтобы работники могли направлять и получать электронные документы, связанные с работой, через личный кабинет на портале.

* **Минтранс России скорректировал особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей.**

**Приказ Министерства транспорта РФ от 12.01.2022 № 5**

Минтранс России скорректировал особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей (ранее утвержденные приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424). Приказ, содержащий корректировки, вступил в силу 01.09.2022 и действует до 01.01.2027.

* **С 1 сентября 2022 года заработали обновленные правила расследования несчастных случаев на производстве.**

**Приказ** **Минтруда России от 20.04.2022 № 223н**

С 01.09.2022 до 01.09.2028 будут действовать новые особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

Минтруд России утвердил:

особенности расследования несчастных случаев;

формы документов и классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев.

Конкретизирован порядок расследования несчастных случаев, происшедших на находящихся в плавании судах, происшедших вне судна при выполнении членами экипажа работ по поручению командования судна или судовладельца, а также в случае нахождения членов экипажа на берегу в период отдыха.

Определен состав комиссий для расследования групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом.

Кроме того, установлен срок направления сообщения о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах: в течение 10 календарных дней в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях – в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего, завершении расследования и получении работодателем (его представителем) сведений об окончательном диагнозе пострадавшего. По несчастным случаям со смертельным исходом, как и в настоящее время, сообщение о последствиях несчастного случая необходимо направить в течение месяца по завершении расследования.

* **Установлены особенности проведения специальной оценки условий труда медицинских работников, оказывающих паллиативную медицинскую помощь.**

[**Приказ Минтруда России от 29.09.2021 № 664н**](http://ivo.garant.ru/#/document/403366183/entry/0)

Приказ вступает в силу 01.09.2022 и действует до 31.08.2028.

Приказом установлены особенности проведения СОУТ медицинских работников, оказывающих паллиативную медицинскую помощь в медицинских организациях или их структурных подразделениях, специализирующихся на оказании такой помощи. Проведение СОУТ допустимо при условии:

наличия у лиц, проводящих СОУТ, медицинского заключения об отсутствии инфекционных заболеваний, сертификата о вакцинации от COVID;

идентификации вредных (опасных) производственных факторов, их исследования и измерения под контролем уполномоченного лица работодателя;

поддержания на рабочих местах особого микробиологического состояния среды, прохождения полной санитарной обработки со сменой одежды и дезинфекцией рук.

Проведение СОУТ в присутствии лиц, которым оказывается паллиативная медицинская помощь или в отношении которых осуществляется уход и обслуживание, не допускается.

* **С 1 сентября 2022 года начали действовать новые правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.**

**Постановление** **Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464**

Правила регулируют, в частности, проведение инструктажей по охране труда, стажировок на рабочем месте, обучение оказанию первой медицинской помощи, обучение применению средств индивидуальной защиты. При этом документы, подтверждающие проверку у работников знания требований охраны труда, и выданные до 1 сентября 2022 года, действительны до окончания своего срока.

* **С 23 сентября 2022 года действуют особые правила в случае призыва сотрудников по мобилизации.**

**Постановление** **Правительства РФ от 22.09.2022 № 1677**

Трудовые договоры с теми, кого призвали по частичной мобилизации, приостанавливаются. Расторгать их нельзя. Такие граждане смогут вернуться на прежние рабочие места. Правило действует для мобилизованных с 21 сентября 2022 года.

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

**Приказ** **Минздрава России от 20.05.2022 № 342н**

**Письмо** **Минздрава России от 20.06.2022 № 30-0/3066769-14500**

Документы предусматривают новые требования к направлению на освидетельствование, которое выдает работодатель. 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 работника на освидетельствование, если во время обязательного медосмотра психиатр заподозрит противопоказания к труду.

* **С 7 октября 2022 года о приостановке и возобновлении трудового договора нужно отчитываться в ПФР.**

**Федеральный** **закон** **от 07.10.2022 № 379-ФЗ**

Сведения о приостановке и возобновлении трудового договора необходимо передавать в ПФР не позже следующего рабочего дня после оформления события.

* **С 7 октября 2022 года установили преимущественное право приема на прежнюю должность граждан, ранее уволенных в связи с заключением контракта с ВС РФ.**

**Федеральный** **закон** **от 07.10.2022 № 379-ФЗ**

Граждане, заключившие с 24 февраля по 21 сентября 2022 года контракт о военной службе или добровольном содействии ВС РФ и уволенные в этот период, получили преимущество при приеме на прежнюю должность. Гарантия действует в течение 3 месяцев после окончания контракта либо завершения военной службы по мобилизации. Если прежнюю должность предоставить невозможно, работодатель должен предложить другую работу, которая не противопоказана гражданину по состоянию здоровья.

* **С 7 октября 2022 года предусмотрены гарантии для мобилизованных работников и членов их семей.**

**Федеральный** **закон** **от 07.10.2022 № 376-ФЗ**

Закреплены, в частности, такие положения:

трудовой договор не расторгают по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, из-за призыва по мобилизации;

не позднее дня приостановки действия трудового договора работодатель обязан перечислить зарплату и иные выплаты;

на время приостановки действия трудового договора можно заключить срочный трудовой договор с другим работником;

в стаж работы, который дает право на отпуск, засчитывают время приостановки трудового договора из-за мобилизации;

работник, у которого есть ребенок в возрасте до 18 лет, имеет преимущество при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу;

работник, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, только при наличии письменного согласия направляется в командировки, привлекается к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, если второго родителя призвали на военную службу.

В период приостановки действия трудового договора сотрудника можно уволить в случаях:

окончания действия срочного трудового договора;

ликвидации организации или прекращения деятельности ИП;

если сотрудник не выходит на работу по истечении 3 месяцев после окончания им военной службы.

Изменения действуют с 21 сентября 2022 года и распространяются в том числе на контрактников и добровольцев, выполняющих задачи, возложенные на ВС РФ.

* **Результаты СОУТ в отношении безопасных рабочих мест продлили на 2023 год.**

[**Постановление Правительства РФ от 15.10.2022 № 1839**](http://ivo.garant.ru/#/document/405487005/entry/27000) **(вступило в силу 18.10.2022)**

Срок действия результатов СОУТ, истекающий в 2022 году, продлили до 31.12.2023. Меру приняли в отношении рабочих мест, на которых по результатам проведения предыдущей оценки условий труда установлены классы условий труда 1 (оптимальный) и 2 (допустимый) и в отношении которых работодателями не поданы декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Продление результатов проведения СОУТ не распространяется на рабочие места с вредными и опасными условиями труда.

* **Обновлен перечень рабочих мест, на которых СОУТ проводят с особенностями.**

**Постановление Правительства РФ от 14.10.2022 № 1830**

С 1 марта 2023 года вступит в силу новый перечень рабочих мест, на которых СОУТ проводят с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей. В список добавили рабочие места на микропредприятиях, которые заняты в том числе:

разработкой ПО, консультациями в этой области и прочими сопутствующими услугами;

деятельностью в области ИТ;

бухучетом;

операциями с недвижимостью.

Остальные позиции перенесли из действующего перечня. Включили, например:

рабочие места тех, кто трудится под землей;

медперсонала, который оказывает помощь лицам с психическими расстройствами в специальных учреждениях.