|  |
| --- |
| **Изменения, которые важно отразить в ПВТР в 2022 году** |
| Изменение | Пояснение | Где отразить в ПВТР |
| Упрощены правила приема сотрудника на работу, изменены правила увольнения. Отменены обязательные приказы о приеме на работу и личная карточка, повсеместно введены электронные книжки – ст. 68 ТК РФ, Приказ Минтруда от 19 мая 2021 г. № 320н,Постановление ПФР от 25 декабря 2019 г. № 730п)  | Теперь работодатель издает приказ о приеме на работу, а также ведет личную карточку работника по своему желанию. При приеме на работу не нужно предъявлять бумажную трудовую, если работник выбрал электронный вариант этого документа (достаточно выписки по форме СТД-Р или СТД-ПФР). По этой причине изменились документы, которые принимает и ведет работодатель, а также – заполняет и выдает работнику при увольнении. | В разделах о приеме на работу и увольнении |
| Появились новые льготы у инвалидов, а также у работников с детьми (при направлении в командировки, для сверхурочного и ночного труда, работы в выходные и праздники и в иных случаях – 259, 263 ТК РФ, Федеральный закон от 19 ноября 2021 г. № 372-ФЗ, Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ, Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ, Федеральный закон от 19 ноября 2021 г. № 373-ФЗ | Инвалиды и некоторые сотрудники, имеющие детей в возрасте до 14 лет, могут выполнять указанную работу, но только с письменного согласия, при уведомлении о праве на отказ и при отсутствии противопоказаний по здоровью. С января 2022 года Работодатели со среднесписочной численностью сотрудников свыше 25 человек обязаны размещать на платформе «Работа в России» информацию о вакансиях и о наличии специально оборудованных рабочих мест для инвалидов.С марта 2022 года число сотрудников с инвалидностью, которых вы обязаны принять на специально оборудованные рабочие места, – от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности ваших работников (если в компании свыше 100 человек) либо до 3 процентов (если работников от 35 до 100).Сотрудники, которые ухаживают за родственниками с инвалидностью I группы, получили право на отпуск до 14 календарных дней за свой счет в случае, если он установлен коллективным договором. | Раздел, посвященный условиям труда, а также общие разделы: «права и обязанности работника», «права и обязанности работодателя» и специальные части об охране труда (при их наличии) |
| Изменился порядок оплаты пособий – электронный больничный и новые правила их назначения и выплаты – Федеральный закон от 30 апреля 2021 г. № 126-ФЗ, ПП РФ от 23 ноября 2021 г. № 2010, Приказом ФСС от 4 февраля 2021 г. № 26 | С 1 января 2022 года листы нетрудоспособности по общему правилу оформляют в электронном виде. Заявлять работодателю о его открытии и закрытии не надо, но следует оперативно заполнить форму «Сведения о застрахованном лице». Так ФСС получит необходимые данные для назначения и выплаты пособий. Теперь почти все пособия ФСС оплачивает напрямую, а работодатель несет новую ответственность при передаче сведений в ФСС | В разделе об оплате труда и выплате пособий либо – общие разделы «права и обязанности работника», «права и обязанности работодателя» (также при наличии отдельного локального акта, в котором отражают порядок выплат) |
| Разрешено переходить на ЭДО любой компании. В Трудовом кодексе появились три статьи об ЭДО (ст. 22.1 – 22.3) | В ПВТР следует указать все стадии взаимодействия работника и работодателя в ЭДО, включая правила оформления кадровых документов. Такой переход оформляют приказом руководителя, а также утверждают «Порядок осуществления электронного документооборота». Перейти на ЭДО можно при уведомлении сотрудников, которые уже работают в компании, а также с их согласия. Расходы на разработку, поддержание ЭДО и хранение документов несет работодатель | В отдельном разделе про ЭДО и дистанционных работников, либо – об условиях труда, либо – в общих разделах («права и обязанности работника», «права и обязанности работодателя») |
| Изменились правила охраны труда (микротравмы, СИЗ, запрет на опасные условия труда, наблюдение и ЭДО –  Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ) | 1. СИЗ (средства индивидуальной защиты):

– обновлен список изделий, относящихся к СИЗ;– указан новый порядок обеспечения СИЗ и инструктажа по их использованию (ст. 214 ТК РФ);– разрешено отстранять от работы без сохранения зарплаты сотрудников, которые не используют выданные им СИЗ. 2. Микротравмы: работодатели будут вести учет и расследовать обстоятельства и причины микроповреждений (микротравм) работников в порядке, который они утвердят в локальном акте (ст. 226 ТК РФ). 3. Наблюдение и ЭДО: работодатель вправе вести видео-, аудио-, иную фиксацию в целях безопасности рабочего процесса, а также перейти на ЭДО в области охраны труда и предоставлять органам власти дистанционный доступ к таким сведениям (ст. 214.2 ТК РФ).4. Опасных условиях труда: запрещено работать на местах 4 класса опасности (новая ст. 214.1 ТК РФ). В период приостановки сотрудники либо не работают и получают средний заработок, либо переводятся на другую работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).5. Новые формы информирования работников о трудовых правах (новая ст. 216.1 ТК РФ): из них работник вправе получать сведения об условиях и охране труда. | В отдельном разделе (например, «охрана труда»), в общих разделах («права и обязанности работника», «права и обязанности работодателя»), в приложении (например, в Положении об охране труда) |