**Региональная общественная организация**

**«Профессиональный союз работников торговли, общественного питания и потребкооперации города Москвы»**

**Информационный бюллетень**

**г. Москва**

 **июль 2022**

**Содержание**

1. О минимальной заработной плате в России стр.3
2. О минимальной заработной плате в Москве стр.3
3. Постановление правительства РФ от 30.03.2022 г. N 511

[Ф З от 14.07.2022 N 273-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421858/) стр.4-6

1. Разъяснения Минтруда России  по Постановлению Правительства « Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022году» стр.6-7
2. [Федеральный закон от 14.07.2022 N 273-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Р Ф"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421858/) стр.7-8
3. [Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 N 1206 "О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421320/) стр.8
4. О новом порядке расследования и учета профзаболеваний стр. 8-9
5. Об изменении норм и условий выдачи молока продукты работникам с вредными условиями труда стр.9-10
6. [Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411620/) стр.10

10. Со следующего года большинству иностранцев можно не оформлять полис ДМС для работы стр.11

11. Имеет ли право Профсоюзный комитет на обработку персональных данных? стр.11-12

1. **О минимальной заработной платы в России.**

 С 1 июня МРОТ составит 15 279 руб. Кроме МРОТ, правительство увеличило на 10 процентов прожиточный минимум и пенсии. В целом по России прожиточный минимум составит 13 919 руб. Для трудоспособного населения он составит 15 172 руб., для пенсионеров – 11 970 руб., для детей – 13 501 руб.

 К величине прожиточного минимума привязан размер пособий и выплат, например, выплаты беременным женщинам, вставшим на учет в ранние сроки, пособия на детей в возрасте 3–7 и 8–17 лет. Соответственно, размер их увеличится.

1. **О минимальной заработной плате в Москве.**

 С 1 июня минимальная заработная плата в Москве составляет 23 508 рублей в месяц. Это на 10 процентов выше минимальной зарплаты, действовавшей с 1 января (21 371 рубль).

 Также на 10 процентов  увеличена величина прожиточного минимума в Москве, которая составляет:

— в расчете на душу населения — 20 585 рублей;

— для трудоспособного населения — 23 508 рублей;

— для пенсионеров — 15 410 рублей;

— для детей — 17 791 рубль.

 Величина прожиточного минимума применяется в Москве для определения права граждан на получение отдельных социальных выплат и услуг, жилищных субсидий и бесплатной юридической помощи, а также в ряде других случаев.

 Решение о повышении минимального размера заработной платы и величины прожиточного минимума является частью пакета мер Правительства Москвы по поддержке граждан в условиях санкционного давления.

1. **Постановление правительства РФ**

**от 30 марта 2022 г. N 511**

Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году

  Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые [особенности](#p26) правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и действует по 31 декабря 2022 г.

Председатель Правительства Р Ф М.МИШУСТИН

Утверждены

постановлением Правительства

Российской Федерации

от 30 марта 2022 г. N 511

**Особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году**

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.

2. С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

3. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#p31) настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2022 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

1. **Разъяснения Минтруда России**

**по Постановлению Правительства « Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022году»:**

 **- как обосновать срок трудового договора при временном переводе специалиста в 2022 году?**

Работодатели, которые приостановили деятельность, [могут перевести](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100015&field=134&date=15.07.2022) сотрудников в другие организации. Принимающая сторона подписывает с таким специалистом срочный трудовой договор. В документе нужно указать обстоятельства, из-за которых его действие ограничено. Минтруд [пояснил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212117&dst=100011&field=134&date=15.07.2022), что в этом случае основанием для заключения срочного трудового договора служит предложение центра занятости населения о временном переводе.

**- кто и какие сведения вносит в трудовую книжку при временном переводе к другому работодателю**

В трудовую книжку [вносят](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211523&dst=100022&field=134&date=15.07.2022) запись о том, что действие трудового договора приостановлено на основании приказа (распоряжения). Сделать это можно, если работник представил срочный договор с новым работодателем.

Сведения о временном месте работы [указывают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211523&dst=100023&field=134&date=15.07.2022) по желанию сотрудника, которого перевели.

Все записи делает организация, с которой заключен первоначальный трудовой договор.

**- кто подает СЗВ-ТД при временном переводе сотрудника в другую организацию**

Работодатели, которые приостановили деятельность, [могут](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100011&field=134&date=15.07.2022) временно перевести сотрудников. Ведомство [пояснило](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211143&dst=100016&field=134&date=15.07.2022), что СЗВ-ТД представляет тот, кто принимает специалиста.

Работодатель, с которым действие первоначального трудового договора приостановлено, отчет [не подает](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211143&dst=100015&field=134&date=15.07.2022).

**Временно переводить персонал в другие организации** [**разрешили**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=413689&dst=100015&field=134&date=15.07.2022) **до конца 2022 года.**

**Документы:** [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211143&dst=100014&field=134&date=15.07.2022) Минтруда России от 25.04.2022 N 14-6/ООГ-2712 ; [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=211523&dst=100022&field=134&date=15.07.2022) Минтруда России от 28.04.2022 N 14-6/ООГ-2853;[Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212117&dst=100011&field=134&date=15.07.2022) Минтруда России от 09.06.2022 N 14-2/ООГ-3808

5.[**Федеральный закон от 14.07.2022 N 273-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421858/)

При введении специальных мер в сфере экономики Правительство РФ вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6. [**Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 N 1206 "О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников"**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_421320/)

Порядок учитывает изменившееся законодательство и практику его применения, в том числе нормы Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

 Расследование и учет проводятся в отношении профессионального заболевания (отравления), возникшего у работника в результате однократного или длительного воздействия вредного производственного фактора (факторов), повлекшего временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности и/или его смерть, при исполнении им трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

**Постановление действует до 1 марта 2029 г.**

Признано утратившим силу аналогичное Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967.

**7. Новый порядок расследования и учета профзаболеваний**

Правительство утвердило новые [правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100015&field=134&date=15.07.2022) расследования и учета острых и хронических профзаболеваний работников, которые 1 марта 2023 года заменят [действующие](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100009&field=134&date=15.07.2022). Отметим основные изменения.

Медорганизации [будут направлять](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100025&field=134&date=15.07.2022) работников в центр профпатологии при подозрении на острое профзаболевание. Сейчас это [делают](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100030&field=134&date=15.07.2022), только если выявили хроническое заболевание (если острое, то заключительный диагноз [ставят](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100027&field=134&date=15.07.2022) самостоятельно).

[Информировать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100030&field=134&date=15.07.2022) работодателей клиникам придется не только о предварительном диагнозе острого заболевания, как [сейчас](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100024&field=134&date=15.07.2022), но и о выявлении хронического.

При выявлении хронического заболевания медорганизации [должны будут подавать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&dst=100033&field=134&date=15.07.2022) в центр профпатологии больше документов, чем сейчас. К [существующему списку](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=357669&dst=100030&field=134&date=15.07.2022) добавили:

- карту эпидемиологического обследования (составляют при заражении инфекционным или паразитарным заболеванием);

- копии протоколов лабораторных испытаний на рабочем месте работника (при наличии их у работодателя).

**Документ:** [**Постановление**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=421320&date=15.07.2022) **Правительства РФ от 05.07.2022 N 1206**

**8. Изменены нормы и условия выдачи молока продукты работникам с вредными условиями труда**

Закрепили правило о том, что бесплатно выдавать молоко или равноценные продукты работникам с вредными условиями труда [нужно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417984&dst=102008&field=134&date=15.07.2022) не позже следующего дня после того, как сведения о результатах СОУТ внесут в [госсистему](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&dst=100204&field=134&date=15.07.2022).

Заменить молоко можно:

- тем же количеством кисломолочных жидких продуктов жирностью до 3,5% (кефир, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогуртов жирностью до 2,5%;

- не менее 300 мл пищевых продуктов лечебно-профилактического питания при вредных условиях труда.

Сейчас вместо молока [разрешают выдавать](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163375&dst=100038&field=134&date=15.07.2022) еще сыр и творог.

Приказом утверждены и другие положения. Большинство из них аналогичны [действующим](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=163375&date=15.07.2022).

**Документ вступит в силу 1 сентября.**

**Документ:** [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=417984&date=15.07.2022) Минтруда России от 12.05.2022 N 291н

 9. [**Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 N 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место"**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411620/)

Предусмотрено, что квота для приема на работу инвалидов при оформлении с ними трудовых отношений на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, ИП при заключении соглашения о трудоустройстве инвалида на рабочее место в другой организации.

 Квота рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

**Настоящее Постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 года и действует до 1 сентября 2028 года.**

**10. Со следующего года большинству иностранцев можно не оформлять полис ДМС для работы.**

Большинство иностранцев и лиц без гражданства, которые временно пребывают в РФ, [получат](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421857;dst=101347) право на медпомощь в рамках **ОМС.** Для этого работодатели [должны платить](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421857;dst=101353) за них страховые взносы не менее 3 лет.

 Таким лицам больше [не понадобится](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421784;dst=100019) для трудоустройства полис ДМС либо договор о предоставлении платных медуслуг. Их нельзя будет [отстранить](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421784;dst=100020) от работы или [уволить](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421784;dst=100021), если срок этих документов истечет.

 Изменения не коснутся высококвалифицированных иностранных специалистов.

|  |  |
| --- | --- |
| **Документы**:  | [Федеральный закон от 14.07.2022 N 237-ФЗ](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421857;dst=101347) [Федеральный закон от 14.07.2022 N 240-ФЗ](https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc;rnd=ef9371e2138818dcadafa69ebb7e3066;base=law;n=421784;dst=100019)  |

 **11. Вопрос от профсоюзной организации:** Имеет ли право Профсоюзный комитет на обработку персональных данных? Работодатель считает, что может представить персональные данные работника- члена профсоюза только с письменного согласия работника.

**Ответ:**

Позиция Профсоюза состоит в том, что  Закон о персональных данных не требует получения специального согласия работников на передачу персональных данных профсоюзу в том случае, если у работодателя работают члены данного Профсоюза, а информация запрашивается для целей осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, соблюдения положений коллективных договоров и соглашений.

По запросу отдельных отраслевых Профсоюзов по данному вопросу Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций Роскомнадзора дала разъяснения, что обработка персональных данных первичной профсоюзной организацией с учетом прав, обязанностей и полномочий, возложенных Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10- ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» **не противоречит требованиям Закона о персональных данных.** То есть, обработка персональных данных профсоюзными комитетами в процессе деятельности, обусловленной возложенными на них широкими законными полномочиями, в числе которых представительство и защита прав, ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и другие полномочия, предусмотренные трудовым и профсоюзным законодательством, допускается **без получения на то согласия работников и работодателей.**

Ответственный за выпуск

 Экономический отдел