**Региональная общественная организация**

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

**Информационный бюллетень № 6**

**(в помощь профсоюзным организациям)**

г. Москва

декабрь 2021г.

Содержание

1. Информация о заключение Соглашений стр. 3
2. ФЗ от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" стр.3-04
3. Постановление Правительства Москвы

от12.10.2021г. № 1597-ПП «Об установлении прожиточного минимума в городе Москве на 2022 год» стр.4

1. Письмо Минтруда от 25.10.2021 № 14-4/10/П-7902

 стр.4-6

1. ФЗ от 19.11.2021 № 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ" стр.6-7
2. ФЗ от 19.11.2021 № 373-ФЗ "О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Р Ф" стр.7-8
3. Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ" стр.8-10
4. ФЗ от 21.12.2021 N 422-ФЗ "О внесении изменения в статью 4 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" стр.10
5. Приказ Минтруда от 14 сентября 2021 г. N 629н

«Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

 стр.10-12

1. ФЗ от 02.07.2021 N 311-ФЗ «О внесение изменений в Трудовой кодекс РФ» стр.12-14
2. Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 796

"Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков" стр.14-15

12. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 650н

"Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда" стр.15

 13. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 656н

"Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)" стр.16

14. Информация ФНС от 3 января 2022 года

«Услуги общественного питания освобождаются от НДС»

 16-17

 15 . Приказ Минтруда России от 17.12.2021 N 894

«Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»

 стр.17-18

\* \* \*

**Московское трехстороннее соглашение** между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на 2022 -2024 годы подписано 30 декабря 2021г.

В его основу легло ныне действующее соглашение, в которое был добавлен дополнительный раздел, касающийся реализации информационной политики и обмена информацией между сторонами социального партнерства.

Соглашение подписали Мэр Москвы Сергей Собянин, председатель МФП Михаил Антонцев, председатель Московской конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) Елена Панина.

**Соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года.**

Отраслевое трехстороннее соглашение между Правительством Москвы, РОО «Профсоюз работников торговли, общественного питания и потребкооперации г. Москвы» и АРООР «Лига предпринимателей торговли» на 2022 – 2024 г. г. прошло экспертизу и направлено на подписание социальным партнерам.

**2. Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"**

Внести в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 26, ст. 2729; 2021, N 1, ст. 12) изменение, изложив ее в следующей редакции:

"Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в **сумме 13 890 рублей в месяц**."

Президент Российской Федерации В.ПУТИН

Москва, Кремль

N 406-ФЗ 6 декабря 2021 года

**3. Постановление Правительства Москвы**

**От 12.10.2021г. № 1597-ПП**

**« Об установлении прожиточного минимума в городе Москве на 2022 год».**

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" Правительство Москвы постановляет установить величину прожиточного минимума в городе Москве на 2022 год:

- в расчете на душу населения - 18 714 рублей;

**- для трудоспособного населения - 21 371 рубль;**

 - для пенсионеров - 14 009 рублей,

 - для детей - 16 174 рубля."

**Постановление вступает в силу с 1 января 2022 года**.

МРОТ в Москве приравнен к величине прожиточного минимума трудоспособного населения региона. Следовательно, минимальная зарплата не может быть ниже, чем установлен региональный прожиточный минимум. А это значит, что **новый МРОТ в 2022 году** **составит 21 371 рубль в месяц**.

**4. Письмо Минтруда России**

**от 25.10.2021 № 14-4/10/П-7902**

**Министерства труда и социальной защиты Р Ф**

**от 25 октября 2021 года № 14-4/10/П-7902**

 В соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации, состоявшегося 20 октября 2021 года, Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации поручено обеспечить совместно со сторонами социального партнерства принятие и реализацию рекомендаций по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней (пункт 2 «в»). В этой связи направляем для рассмотрения и последующего утверждения на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 октября 2021 г. проект рекомендаций по проведению вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции с целью последующего информирования объединениями работодателей своих членов по данному вопросу.

Проект утвержден решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года , протокол № 9 Координатор Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - Т.А.Голикова

 Координатор стороны Комиссии, представляющей Правительство Российской Федерации, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации - А.О.Котяков

Координатор стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов, председатель Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» - М.В. Шмаков

 Координатор стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения работодателей, президент Общероссийского объединения работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей" - А.Н.Шохин

**Утверждены рекомендации о двух выходных днях при вакцинации против COVID-19**

Горком Профсоюза работников торговли, общественного питания и потребкооперации г. Москвы предлагает членским организациям предусмотреть в коллективных договорах или в локальных нормативных актах положение о предоставлении привитым от COVID-19 работникам двух оплачиваемых выходных. Установить соответствующие условия и порядок работодатели (представители нанимателя) вправе с учетом своего финансово-экономического положения.

Ранее Роструд разъяснил, что можно предусмотреть и другие повышенные или дополнительные гарантии и компенсации для работников, которые участвуют в мероприятиях по борьбе с коронавирусом. Например, речь идет о присоединении выходных для вакцинации к очередному отпуску, о доп. выплатах, об оплате проезда, питания и т.п.

 **5.Федеральный закон от 19.11.2021 № 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**

Данным законом установлены дополнительные трудовые гарантии для отдельных категорий работников, имеющих детей, и работающих инвалидов.

По действующему законодательству к работе сверхурочно и в ночные смены, а также к служебным командировкам без их письменного согласия нельзя привлекать:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

 -инвалидов;

 -работников, у которых есть дети-инвалиды;

 -работников, осуществляющих уход за больными членами их семей;

-матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет опекунов детей указанного возраста.

С 30 ноября 2021г., согласно поправкам, внесенным в статьи 96, 99, 259 Трудового кодекса, возраст детей, которые воспитываются одинокими родителями, будет увеличен с 5 лет до 14 лет.

Кроме того, в льготную категорию будут включены:

-родители, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

-работники, имеющие трех и более детей до 18 лет в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Также статья 167 Трудового кодекса РФ дополнена положением, что направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

**6. Федеральный закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ "О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации"**

Данным законом усовершенствованы меры поддержки лиц, осуществляющих уход за инвалидами. Соответствующее дополнение внесено **в статью 263 Трудового кодекса РФ.**

Так, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**7. Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации",**

В связи с принятием Федерального закона от 22.11.2021 N 377-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", которым внесены поправки в статью 68 Трудового кодекса РФ, приказ о приеме на работу перестал быть обязательным документом.

С 22 ноября 2021г., прием на работу оформляется трудовым договором, а не приказом, как было ранее.

Кроме того, утратила силу часть 2 статьи 68 Трудового кодекса РФ, которая обязывала работодателя объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы приказ о приеме на работу, а также выдавать работнику надлежаще заверенную копию приказа о приеме на работу по требованию работника.

Трудовой кодекс РФ дополнен новыми статьями 22.1-22.3., которые регламентируют электронный документооборот в сфере трудовых отношений.

Принятый закон устанавливает возможность и механизмы ведения и использования документов, связанных с работой, в электронном виде.

Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений законодателем понимается создание, подписание, использование и хранение субъектами трудовых отношений документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе. Он может осуществляться работодателем посредством платформы **"Работа в России"** или **собственной информационной системы**, позволяющей обеспечить подписание, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Установлено, что электронный документооборот может осуществляться при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности и иных документов, однако положения о нем **не применяются в отношении:**

- 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.

Работодатель вправе принять решение о переходе на электронный документооборот путем издания локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а работник - вправе отказаться от перехода на электронный документооборот путем подачи заявления в срок, установленный локальным нормативным актом работодателя.

Отсутствие согласия работника признается отказом работника от взаимодействия посредством электронного документооборота. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем. Согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется от лиц, которые принимаются на работу после 31 декабря 2021 г. и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 г. отсутствует трудовой стаж.

 При заключении трудового договора документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены в электронной форме. Ознакомление с локальным нормативными актами, коллективным договором при приеме на работу может осуществляться также в электронной форме.

Положения ТК РФ о взаимодействии платформы "Работа в России" и информационной системы работодателя с единым порталом госуслуг применяются с 1 сентября 2022 года.

Требования к составу и форматам электронных документов, устанавливаемые Минтрудом России по согласованию с Минцифры России и Росархивом, применяются с 1 марта 2023 года.

**8. Федеральный закон от 21.12.2021 N 422-ФЗ "О внесении изменения в статью 4 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"**

Внесенными изменениями установлено, что особенности применения положений Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" определяются соответствующими федеральными законами в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов, Следственного комитета, сотрудников войск Росгвардии, судей и прокуроров, а также сотрудников уголовно-исполнительной системы и сотрудников органов принудительного исполнения.

**9. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

**ПРИКАЗ от 14 сентября 2021 г. N 629н**

**«Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»**

В соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139) и подпунктом 5.2.22 пункта 5 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3528; 2021, N 42, ст. 7120), приказываю:

1. Утвердить предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную согласно приложению.

 2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 года.

 Министр А.О.КОТЯКОВ

Приложение

к приказу Министерства труда

и социальной защиты

Российской Федерации

от 14 сентября 2021 г. N 629н

**Предельно допустимые нормы нагрузок**

**для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную**

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы | Предельно допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки) |
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 10 кг |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены | 7 кг |
| Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать: с рабочей поверхностис пола | 350 кг175 кг |
| Разовый подъем тяжестей (без перемещения) | 15 кг |
| При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс. |

**10. Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ «О внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»**

С 1 марта 2022 г. вступает в силу ряд изменений, внесенных в ТК РФ.

Например, внесены изменения в порядок расследования несчастных случаев на производстве, введено понятие микроповреждений (микротравм), учет и расследование которых должен вести работодатель, введен запрет на работу в опасных условиях труда.

Помимо этого, в ТК РФ закреплены новые обязанности и права работников и работодателей.

**Работодатели в соответствии с новой редакцией ТК РФ теперь обязаны, в частности:**

- приостановить работы на рабочих местах, если условия труда на них по результатам СОУТ отнесены к опасному классу (на некоторые работы это не распространяется) (ст. 214.1 ТК РФ);

- незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу (ст. 216.2 ТК РФ);

- обеспечить информирование работников об использовании приборов, устройств, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 214 ТК РФ).

**Для работодателей в новой редакции ТК РФ закреплено право, например:**

- на проведение самостоятельной оценки соблюдения требований трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права (самообследование) (ст. 22 ТК РФ);

- на использование в целях контроля за безопасностью производства работ приборов, устройств, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, и обеспечение хранения полученной информации (ст. 214.2 ТК РФ);

- на ведение электронного документооборота в области охраны труда (ст. 214.2 ТК РФ).

**Работники в соответствии с новой редакцией ТК РФ обязаны, в частности:**

-незамедлительно известить своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, а также приостановить работу до их устранения (ст. 215 ТК РФ);

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

**Для работников в новой редакции ТК РФ закреплено право, в частности:**

- на профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда (ст. 216 ТК РФ);

- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (ст. 216 ТК РФ).

**Как работодателю организовать охрану труда в организации с 1 марта 2022 г.**

 Работодатель должен утвердить положение о системе управления охраной труда и локальный нормативный акт, в котором он устанавливает порядок реализации мероприятий, связанных с выявлением опасностей, оценкой уровней профессиональных рисков, их снижением. Помимо этого, нужно ежегодно реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Если работодатель ведет производственную деятельность и у него больше 50 человек, он обязан создать службу охраны труда или ввести у себя должность специалиста по охране труда. Если у работодателя не больше 50 человек, эту службу можно не создавать и такую должность не вводить. В таком случае их функции осуществляет руководитель работодателя (лично ИП). Эти функции могут также выполнять другая организация или ИП, которые оказывают услуги в области охраны труда, с которыми у работодателя должен быть заключен договор ГПХ.

**11. Приказ Минтруда России от 28.12.2021 N 796**

**"Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков"**

С 1 марта 2022 г. вступят в силу рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков

Рекомендации разработаны в целях оказания методической и практической помощи руководителям и специалистам по охране труда организаций, представителям профсоюзов и другим лицам, заинтересованным в создании системы управления профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда у работодателя.

Рекомендации содержат критерии, которыми работодателю предлагается руководствоваться при выборе методов оценки уровней профессиональных рисков, краткое описание применяемых в РФ и зарубежной практике методов оценки уровней профессиональных рисков, процесс и этапы выбора метода оценки уровней профессиональных рисков, а также примеры оценочных средств.

 **12. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 650н**

**"Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда" Зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2021 N 66145.**

Положение разработано с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профсоюза или иного представительного органа работников, и является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда.

Документом также определены задачи и функции Комитета, его права и порядок работы.

Приказ Минтруда России от 24 июня 2014 года N 412н, изданный для регулирования аналогичных вопросов, признан утратившим силу.

**Настоящий Приказ вступает в силу с 1 марта 2022 года.**

**13. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 656н**

**"Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)"**

С 1 марта 2022 года вступит в силу примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ на территории другого работодателя

В указанный перечень включены:

- организационные мероприятия - проведение мониторинга соблюдения требований охраны труда, разработка инструкций по охране труда и др.;

- технические мероприятия - установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств, организация уборки производственных помещений и др.;

- мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты - определение мест хранения СИЗ и особенностей их использования;

- лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия - определение местоположения аптечек, устройство комнат отдыха и др.

**14. Федеральная налоговая служба**

**ИНФОРМАЦИЯ**

**от 3 января 2022 года**

**«Услуги общественного питания освобождаются от НДС»**

С 1 января 2022 года от уплаты НДС освобождаются услуги общественного питания в ресторанах, кафе, столовых и иных аналогичных объектах, а также их выездное обслуживание. Для применения льготы налогоплательщик за предшествующий календарный год должен соблюсти следующие условия:

- сумма доходов в совокупности менее 2 млрд рублей;

- удельный вес доходов от реализации услуг общественного питания в общей сумме доходов не менее 70%;

- среднемесячный размер выплат и иных вознаграждений - не ниже размера среднемесячной зарплаты по деятельности предприятий общественного питания в соответствующем субъекте РФ (условие распространяется на правоотношения с 1 января 2024 года).

Указанная льгота не распространяется на продукцию общественного питания, которая реализуется отделами кулинарии в розничной торговле, а также организациями и ИП, осуществляющими заготовочную и иную аналогичную деятельность.

**15 . Приказ Минтруда России от 17.12.2021 N 894**

**"Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда"**

Работодатели могут размещать указанные информационные материалы следующими способами:

- тиражированием (распространением) печатной продукции и видеоматериалов;

- распространением материалов через кабинеты охраны труда или уголки по охране труда;

- размещением на внутреннем корпоративном веб-портале или веб-сайте работодателя (при наличии);

- рассылкой по электронной почте/проведением онлайн-опросов;

-проведением телефонных интервью и собеседований.

В рекомендациях также приведен примерный порядок размещения работодателем информационных материалов в зависимости от выбранного им способа их размещения.

**Настоящий Приказ вступает в силу с 1 марта 2022 года.**

Исполнитель :

отдел правовой и экономической защиты