*Законодательство*

**Утвердили примерное положение о комитете по охране труда**

С 1 марта 2022 года при утверждении внутреннего документа о комитете (комиссии) по охране труда нужно брать за основу примерное положение. Оно заменит действующее типовое положение.

Среди прочего установили, что комитет станет содействовать работодателю при рассмотрении обстоятельств и выявлении причин получения микротравм.

Действующее типовое положение утратит силу. Напомним, что с указанной даты действуют новые правила охраны труда.

*Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 650н* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=9B6FD57B73B1E8A7F6EEBD97A7DEFC50F9C9BFDF4C70855CF03E7CC2672389E56BE5B0102EBB20C63B055819558F15E176C15FBBB658F548pF18G)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402031&dst=100002&date=10.12.2021)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*

**Установили порядок оценки деятельности организаций в области охраны труда**

Ежегодно станут проводить всероссийские рейтинги организаций крупного, а также среднего и малого бизнеса в области охраны труда. Таким образом оценят эффективность функционирования систем управления охраной труда по результатам работы за предыдущий календарный год и выявят организации, которые добились лучших показателей.

Те, кто войдет в топ-3 рейтингов, получат медали, дипломы, а также другие поощрения на усмотрение конкурсной комиссии.

Участие во всероссийских рейтингах добровольное.

Для доступа необходимо зарегистрироваться по ссылкам:

- https://eisot.creatium.site/rating-average-small – для среднего и малого бизнеса;

- https://eisot.creatium.site/rating-large – для крупных предприятий.

*Приказ Минтруда России от 22.11.2021 N 817* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=DA2E52D82773045AF06E82E58FD7C8ED5C33E6F398C9301D0F69CEEB5FA3CB8295A37CC6AE839850C6F6556952FFA2871B99A10450D2183AV136G)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=401617&dst=100003%2C-1&date=10.12.2021)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*

**Правительство продлило до 1 января 2023 года временные правила работы вахтовиков**

Специальные правила ввели для того, чтобы не допустить распространения коронавируса. Установили срок их применения – до 1 января 2022 года. Новым документом этот срок продлили еще на год.

Напомним некоторые правила. Так, при выполнении определенных условий разрешили менять продолжительность вахты, учетный период и график работы. Это возможно в случае, когда не получается их соблюсти, поскольку из-за ограничительных мер персонал опаздывает на вахту.

Если работникам нужно пройти двухнедельную изоляцию перед вахтой, данный период засчитают как время нахождения в пути. Каждый день оплатят в размере не меньше дневной тарифной ставки или дневной ставки оклада.

За простой нужно платить не менее двух третей тарифной ставки или оклада. Правило касается и тех сотрудников, у которых закончился междувахтовый отдых, но которых не привлекли к работе.

*Постановление Правительства РФ от 02.12.2021 N 2177* [*(офлайн*](consultantplus://offline/ref=59B2A3B7BD2F7F664E3B532C0DAA4B9DC58780902FE1DB24976736ED1BE9570D2C2C918EED0177683D418BE8E93FE3AF5F3B235DFCE156BET757G)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402395&dst=100004%2C-1&date=10.12.2021)*)*

*Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации*

*Судебная практика*

13 ДЕКАБРЯ

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Суд: при переводе сотрудника на другую должность нужно заново заключить договор о материальной ответственности**

При приеме работника с ним заключили договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Несколько раз работника переводили на другие должности, но договор не перезаключали. После увольнения выявили недостачу. Работник возмещать ущерб отказался, поэтому организация попыталась его взыскать.

Три инстанции встали на сторону сотрудника. Они сочли, что материально ответственным лицом он не являлся. При его переводе на другую должность нужно было заключить с ним новый договор о полной индивидуальной материальной ответственности, однако организация не сделала этого, а следовательно, взыскать ущерб с сотрудника не может.

*Определение 4-го КСОЮ от 14.09.2021 N 88-22632/2021* [*(офлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ004&n=53816&dst=100004&date=10.12.2021)/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ004&n=53816&dst=1000000001&date=10.12.2021)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*