**Принят [Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2021-12-07/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Freview%2Flink%2F%3Fid%3D208122532&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank).**

С 1 января 2022 года МРОТ составит 13 890 рублей в месяц

Соответствующее изменение внесено в статью 1 Федерального закона от "О минимальном размере оплаты труда".

В 2021 году МРОТ определен в размере 12 792 рубля в месяц. Таким образом, увеличение МРОТ составит 8,6%.

**Согласно [Постановлению Правительства РФ от 02.12.2021 N 2190  
"О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850"](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2021-12-07/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Freview%2Flink%2F%3Fid%3D208122536&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank) с 1 января 2022 г. новым категориям педагогических работников устанавливается вознаграждение за классное руководство.**

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей установлено педагогическим работникам федеральных ВУЗов, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования.

**С 1 марта 2022 года вступят в силу:**

**- примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ на территории другого работодателя, утвержденный [приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 656н, зарегистрированным в Минюсте России 02.12.2021 N66192](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2021-12-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_402317%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank)**. 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.

**- примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный [приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н, зарегистрированным в Минюсте России 03.12.2021 № 66196.](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2021-12-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Flaw%2Freview%2Flink%2F%3Fid%3D208115202&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank)**

Среди мероприятий, утверждены:

проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения;

внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами;

обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.

Аналогичный Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н признан утратившим силу.

**[Согласно письму Минтруда России от 24.09.2021 N 13-4/10/В-12514 продлен](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fd/2021-12-06/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_402316%2F&utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body" \t "_blank)** до 1 марта 2022 года упрощенный порядок признания лица инвалидом, установленный Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2020 г. N 1697 в связи с распространением COVID-19 .

**[Нельзя уволить работника за прогул, если ему не сообщили об отмене согласованных дней отгула](https://login.consultant.ru/link/?req=opennews&id=17900).**

Руководитель письменно [предоставил](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100026) 2 дня отгула сотруднику. Затем узнал, что они не положены работнику, и отменил их. Так как сотрудник не вышел в эти дни на работу, его [уволили](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100027) за прогул. Работник [обратился](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100010) в суд.

Первая инстанция [поддержала](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100036) организацию, сославший на то, что сотрудника не было на работе без уважительной причины. Апелляционная истанция [отменила](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100038) решение, а Третий кассационный суд общей юрисдикции определением от 29.09.2021 № 88-15789/2021 поддержал ее, указав, что сотрудник [не сомневался](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100041), что дни отгула ему предоставили. Работодатель [не уведомил](consultantplus://offline/ref=main?base=ksoj003;n=45513;dst=100042) его надлежащим образом об отмене отгулов. Вины сотрудника в прогулах нет.

При публикации следует делать ссылку на

КонсультантПлюс, 1997-2021