**Новая редакция Трудового Кодекса РФ: изменения в трудовом законодательстве 2022**

В целом изменений в трудовое законодательство внесено очень много, где-то они носят только технический характер, где-то произошли глобальные корректировки.

Важно рассмотреть новый Трудовой кодекс РФ, потому как эти изменения влекут за собой разработку подзаконных актов.

|  |  |
| --- | --- |
| Таблица изменений в трудовом законодательстве по охране труда | |
| **Изменения в Трудовом кодексе с 01 марта 2022 года** | **Статья ТК РФ** |
| Новый формат самопроверок — самостоятельное обследование по чек-листам: работодатель самостоятельно оценивает уровень соблюдения требований трудового законодательства с возможностью принять декларацию соответствия по результатам самопроверки | 22 и 51 |
| Необходимость предусматривать и вовремя принимать меры, обеспечивающие готовность к локализации, минимизации и ликвидации возможных последствий профрисков | 209.1 |
| Обязанность оценивать профессиональные риски перед вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и рабочих мест | 214.1 |
| Необходимость регулярно улучшать условия труда на предприятии, всегда быть готовым к локализации и минимизации возможных последствий профрисков | 214.1 |
| Обязанность отдельно обучать персонал правилам применения СИЗ и не допускать к работе сотрудников, которые не прошли обучение | 214.1 |
| Право вести документооборот по охране труда в электронном виде | 214.2 |
| Право использовать видеокамеры и другие приборы для дистанционной видео- и аудиофиксации в целях контроля за безопасностью производства | 214.2 |
| Запрет на работу в опасных условиях с приостановкой деятельности до проведения СОУТ или оценки рисков, результаты которой подтвердят снижение класса опасности | 216.1 |
| Требование объявлять простой с сохранением средней зарплаты всем сотрудникам, которых работодатель не может обеспечить СИЗ в соответствии с актуальными нормами | 216.1 |
| Необходимость проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах | 218 |
| Внедрение единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств, учитывающих наличие вредных производственных факторов на рабочих местах, вместо отраслевых норм | 221 |
| Обязанность вести учет микротравм, полученных персоналом на рабочих местах, и рассматривать обстоятельства их получения | 226 |

**Изменения в статье 22 ТК РФ**

Статья 22 ТК РФ не относится к 10 разделу, но тем не менее в основные права и обязанности работодателя включена возможность проводить самостоятельную оценку соблюдений требований Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов.

Ранее в ст. 22 ТК РФ самообследований или самоинспектирования не было, сейчас оно появилось именно в качестве права работодателя.

Добавлено оно для того, чтобы работодатель мог внедрить систему внутреннего контроля, оценивать качество соблюдения в своей организации требований Трудового законодательства, [опираясь на чек-листы](https://oxrana-truda.ru/proverochnye-listy-git)и тем самым предотвращая правонарушения и предупреждая их.

После проведения самостоятельного обследования и получения высокой оценки, работодатель может принять декларацию соблюдения обязательных требований и направить ее в Роструд для регистрации. Далее Роструд ее зарегистрирует и разместит на своем портале со сроком действия от 1 до 3 лет.

Наличие декларации не освобождает от внеплановой проверки ГИТ, например, если произойдет несчастный случай с работником. И если по результатам проведения проверки будет выявлено, что нарушаются требования охраны труда, декларация будет аннулирована.

**Изменения в статье 76 ТК РФ**

В статье 76 ТК РФ “Отстранение от работы”, которая также не относится к разделу 10 Трудового кодекса, добавлена обязанность руководителю организации отстранить персонал от выполнения должностных обязанностей, либо не допускать работника вовсе, если тот не применяет СИЗ, которые ему были выданы.

Например, средства индивидуальной защиты работнику выданы, а он отказывается их использовать, потому что не нравится или неудобно. В ТК РФ такой обязанности по отстранению от работы у работодателя раньше не было, но во многих инструкциях по охране труда, в том числе типовых, утративших силу в 2021 году, данный факт имел место быть.

И теперь при расследовании несчастных случаев у инспектора ГИТ, может появиться вопрос: «По какой причине работник, не применявший СИЗ, но получивший их по карточке, не был отстранен от работ?».

**Изменения в статье 185 ТК РФ**

Следующая статья 185 ТК РФ «Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр». Тоже есть небольшое изменение, касается оно вот чего – теперь на время прохождения медосмотра и обязательного психосвидетельствования за персоналом сохраняется должность и средний заработок.

В действующей редакции ТК РФ указано только то, что за работником сохраняется средний заработок.

Добавили к медосмотрам прохождение психиатрического освидетельствования, которого ранее в этой статье не было и очень часто между работником и работодателем возникали споры о том, в какое время сотрудник должен проходить ОПО.

**Раздел X “Охрана труда Трудового кодекса: что изменилось**

Ну а теперь перейдем к Х разделу «Охрана труда» Трудового кодекса. Данный раздел претерпел очень большие изменения. Изменилась полностью структура, да и в разделе теперь на одну главу больше, 9 статей укрупнились и появился новый раздел.

### **Изменение в статье 209 ТК РФ**

Изменения коснулись основных понятий, используемых в охране труда.

Самое существенное изменение – появилось понятие «Опасность», которое теперь изложено в следующем формате.

Опасность – это потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Уточнены определенные понятия такие, как вредный производственный и опасный производственный фактор. Ранее они были более краткими, теперь же им дано более развернутое определение.

Разъяснены более подробные и раздельные толкования понятиям «Средство индивидуальной защиты» и «Средства коллективной защиты», в нынешней редакции Трудового кодекса это единое определение.

Расширено толкование понятия «Управление профессиональными рисками», добавлено то, что частью управления профрисками также является недопущение повышения уровня, мониторинг и пересмотр выявленных профрисков.

В формулировке профессиональный риск убрали следующую фразу:

“Порядок оценки уровня профриска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”

Именно она вызывала множество споров о необходимости проводить оценку профрисков, так как типового НПА и методики нет.

Стоит заметить, что весь Х раздел ТК РФ пронизан необходимостью организовывать и управлять рисками в организациях, поэтому вопросов: “А нам это нужно?”, уже возникать не будет.

В целом все поправки основных понятий – это то, что неоднократно обсуждалось, выполнялось и использовалось на практике, и только с 01 марта 2022 года это закреплено на законодательном уровне.

### **Добавлена статья 209.1 в ТК РФ**

В предыдущей редакции этой статьи не было. В новой статье 209.1 работодателям вменяются такие основные принципы по безопасности труда, как предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья сотрудников.

К таким принципам относятся:

1. Предупреждение и профилактика опасностей, которая подразумевает под собой, улучшение условий труда на рабочих местах, ликвидацию и снижение уровня профрисков, не допуская их повышения. То есть регулярные капитальные ремонты, обследования, техническое обслуживание, обеспечение СИЗ и многое другое.
2. Минимизация повреждения здоровья, необходимая для осуществления предупредительных мер и постоянной готовности к минимизации и ликвидации возможных последствий профрисков.

То есть сейчас акцентировать внимание работодателям нужно на заблаговременном предупреждении опасностей в организации и минимизации повреждения здоровья работников, а не их предотвращение по факту, после того как произойдет несчастный случай, возникнет профзаболевание у одного или нескольких человек, либо случится авария на производстве.

Данная статья закрепляет приоритет управления профессиональными рисками на законодательном уровне.

### **Изменения в статье 210 ТК РФ**

Статья 210 Трудового кодекса РФ раскрывает основные направления государственной политики в области охраны труда и добавляет в перечень некоторые из них:

1. Предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний.
2. Формирование основ для оценки управления профессиональными рисками. Обратите внимание, что оценка рисков и управление оценкой рисков вводятся уже как основное направление государственной политики в области охраны труда, что является очень ключевым изменением.
3. Разработка мероприятий по улучшению условий труда и создание условий для формирования здорового образа трудовых отношений.
4. Обеспечение социальной защиты персонала путем обязательного страхования от НС и профзаболеваний.

Радует то, что государство взяло на себя обязанность по формированию основ для оценки и управления профессиональными рисками (статья 210).

**Изменения в статье 214 Трудового кодекса РФ**

В статье 214 Трудового кодекса также появились корректировки, как прочем во всех статьях, ни одна не осталась без внимания. Так вот, новый документ расширил обязанности работодателя по охране труда. Теперь в законе закрепили обязанность руководства организации систематически выявлять опасности и профессиональные риски, а также их регулярно анализировать и проводить оценку.

Перед вводом в эксплуатацию новых производственных объектов и вновь организованных рабочих мест руководство организации должно:

1. Провести оценку предполагаемых профрисков.
2. Разработать меры, которые будут направлены на обеспечение безопасных условий труда и охраны труда.

То есть подтверждение того, что хоть процедура проведения оценки профессиональных рисков и не носит определенной периодичности, но работать она должна постоянно, а не просто однократно произведена и лежать на полке.

Это процесс, который постоянно и систематически должен проводиться в организации, тем самым регулярно будут выявляться новые опасности, снижаться существующие. Причем в идеале, необходимо проводить управление профессиональными рисками с регулярным улучшением условий труда на предприятии, с постоянной готовностью к локализации и минимизации возможных последствий профрисков.

В идеале, потому что все как обычно, элементарно на все не хватает денег в бюджете. Но не будем о грустном 😊

Еще одно изменение, на основании которого работодатель обязан отдельно обучать работников правилам применения СИЗ и не допускать к работе персонал, который не прошел обучение. Чуть более развернуто на данном изменении остановлюсь чуть ниже.

Далее в этой же статье Трудового кодекса с 01 марта 2022 года появилась обязанность работодателя – обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов (НПА), содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности и доступ работников к актуальным редакциям.

Ранее на эту тему возникали споры с инспекторами. Некоторые считают, что данный комплект должен быть на бумажном носителе, были даже случаи привлечения к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, так как согласно Проверочного листа Роструда № 35, в организации вообще должен быть не только сам комплект НПА, а еще и утвержденный перечень этих нормативно-правовых актов.

Данную обязанность с 01 марта 2022 года разрешается выполнять с использованием электронных вычислительных машин и баз данных, думаю разногласий в будущем возникать не будет.

**Добавлена новая статья 214.1 “Запрет на работу в опасных условиях труда”**

Нововведение принципиальное и подобного раньше не было. Гласит оно вот о чем:

“Если по результатам специальной оценки условий труда рабочему месту присвоят 4 класс, то работодателю должен приостановить работу на опасном рабочем месте”

То есть если у вас в организации по результатам СОУТ есть рабочие места с классом условий труда (КУТ) 4, то разработать план мероприятий по улучшению условий труда с целью его снижения, например, до 3.3. Составляться план должен с учетом мнения профсоюза организации (при наличии на предприятии), далее копию плана следует направить в ГИТ.

Приступить к выполнению трудовых обязанностей на данных рабочих местах персонал может только после получения результатов повторной СОУТ, которая подтвердит снижение опасного класса. Пока КУТ = 4.0 у работодателя есть 2 варианта действий:

1. Предоставить сотрудникам другую работу.
2. Сохранить на время простоя должности и среднюю зарплату (ст. 216.1 ТК РФ).

Но есть исключения в профессиях и видах работ, на которые данный запрет не распространяется. Например, для сотрудников, которые заняты при по устранении последствий ЧС, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждает Правительство РФ.

**Добавилась новая статья 214.2 “Права работодателя в области охраны труда”**

Как видите, у руководителей организаций появились права, немногочисленные, конечно, но все же. И теперь с добавлением новой статьи 214.2 в Трудовой кодекс работодатели смогут вести документооборот по охране труда в электронном виде. Что в принципе делали и ранее уже многие компании.

Но теперь при проверке ГИТ необходимо предоставлять инспектору доступ к базам электронных документов по охране труда.

С 01 марта 2022 года стали совершенного законными: видеонаблюдение, аудиоконтроль и другие формы дистанционного контроля за выполнением работ с целью обеспечения производственной безопасности. Допускается и хранение полученных записей.

Но об установке на рабочих местах видеокамер, микрофонов и другого записывающего оборудования необходимо обязательно проинформировать сотрудников.

Хотя с января 2021 года, когда вступили в силу новые правила по охране труда, дистанционная фиксация рабочих процессов и электронный документооборот по охране труда были предусмотрены для некоторых видов деятельности.

**Изменение статьи 216.1 ТК РФ**

Статья 216.1 была модернизирована и объединила несколько других статей в старой редакции Трудового кодекса.

Теперь у работников также появляются новые права, например, запрет на работу в опасных условиях с приостановкой деятельности до проведения СОУТ или оценки профрисков, результаты, которой подтверждают снижение класса опасности.

А также объявлять простой с сохранением средней зарплаты всем сотрудникам, которых работодатель не может обеспечить СИЗ.

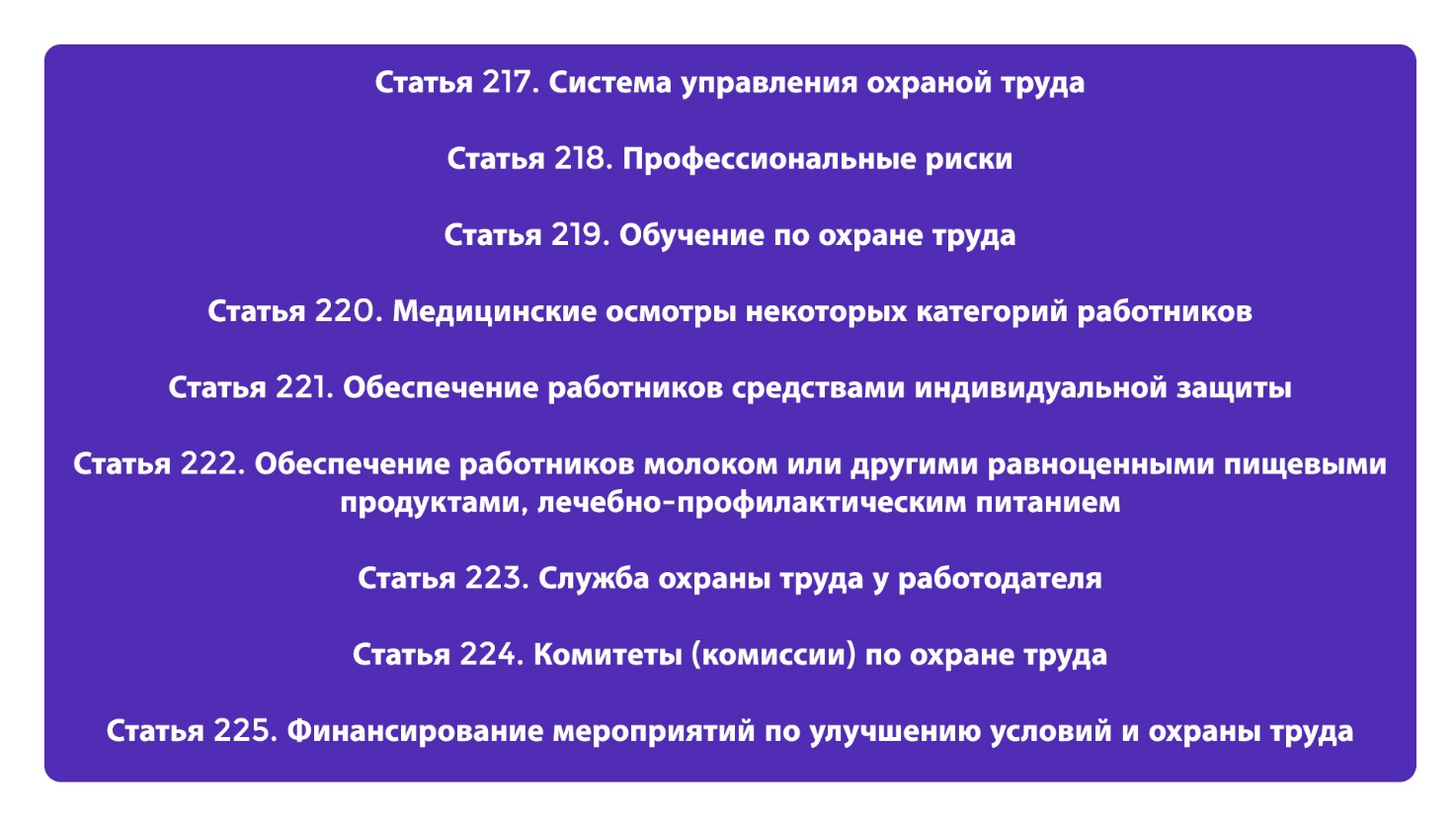
С 01 марта 2022 года у работников добавились права:

* знать, в каких условиях труда он работает;
* какие профессиональные риски могут быть;
* положены ли ему СИЗ и компенсации;
* установлены ли на его рабочем месте видеокамеры и прочие устройства дистанционного контроля.

Это закреплено ст. 216.2 ТК РФ.

**Появилась новая глава в Трудовом кодексе**

Обновленная глава 36 в ТК РФ теперь называется “Управление охраной труда”, в который входят следующие статьи:



Кратко остановлюсь на статье 219 об обучении по охране труда. В целом все осталось неизменно, за исключением нового вида обучения по использованию (применению) СИЗ.

Понятно, когда речь идет о средствах защиты от падения с высоты, а как обучить уборщицу использовать СИЗ – халат, интересно.

Идем дальше, статья 221 нового ТК РФ имеет важное значение для работодателей и специалистов по охране труда, так как коснется обеспечения работников СИЗ. Главное нововведение, о котором уже также давно говорилось – это внедрение единых типовых норм (ЕТН) выдачи СИЗ и смывающих средств, учитывающих наличие вредных производственных факторов на рабочих местах, вместо отраслевых норм.

Существенно меняется подход в предоставлении средств защиты. Сейчас для каждой должности (профессии) свои СИЗ.

А новые единые типовые нормы бесплатной выдачи средств защиты актуальны в целом для всех отраслей производства, но дополнительное обеспечение СИЗ будет зависеть уже непосредственно от наличия на рабочем месте вредных и опасных факторов. Работодатели должны будут формировать нормы выдачи спецодежды, опираясь не только на новые единые типовые нормы, но и на результаты СОУТ и оценки профессиональных рисков, а также учитывать мнение профсоюза.

### **Новая обязанность работодателя – расследование микротравм**

Нельзя не остановиться на статье 226 ТК РФ «Микроповреждения». Документировать и расследовать производственные травмы и профзаболевания приходилось и раньше, но сейчас необходимо проводить расследование микротравм.

Порядок учета микротравм рекомендуется утвердить своим внутренним ЛНА (за основу можно будет взять [рекомендации Минтруда](https://base.garant.ru/403383867/)).

Минтруд рекомендует следующий порядок расследования микротравм (краткое изложение):

1. Пострадавший уведомляет о получении микротравмы.
2. Ответственный работник проводит расследование в течение суток (возможно продление на 2 календарных дня).
3. По результатам расследования ответственный работник составляет справку «О возникновении причин и обстоятельств, приведших к возникновению микротравмы работника». Регистрирует микротравму в соответствующем журнале, примерная форма справки и журнала приложена к рекомендациям Минтруда.

Не стоит забывать, что рекомендации Минтруда необязательны к исполнению, всегда можно «додумать» свой порядок. Многие компании уже давно расследуют и микротравмы. Эта практика помогает предотвращать более серьёзные травмы и аварии. Это давным-давно доказано статистикой по безопасности крупных компаний.

Но с другой стороны, будет ли сообщать работник о микротравме? Ведь выплат нет, больничного листа тоже. Надеяться на осознанность работника, но ему вряд ли интересно писать пояснения о своей микротравме. А работодатель чтобы избежать штрафа вряд ли будут фиксировать все это. В лучшем случае выслушать пострадавшего и то если сам придет.

**!!!ПРИМЕР!!!**

**Сотрудник погиб, получив микротравму**

**06 сентября 2022**

[**Новости ФНПР**](https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/)

«В адрес ФНПР поступило обращение от матери погибшего по поводу сокрытого смертельного несчастного случая, произошедшего с ее сыном в АО «ФПК» структурном подразделении Уральского филиала ЛВЧ в городе Пермь.

Во время рейса в составе бригады проводников пассажирского вагона при исполнении им трудовых обязанностей он получил микротравму в виде ссадины кистей, вследствие чего через непродолжительное время у него наступило резкое ухудшение здоровья, развился сепсис и в течение 3-суток он умер.

Сотрудник, получив вроде бы незначительные поверхностные повреждения тканей кожного покрова и, на первый взгляд, на представляющие угрозу для жизни, своевременно не обратился и не поставил об этом в известность своего непосредственного или вышестоящего руководителя, как это предписывает Приказ Минтруда № 632н об учете микроповреждений (микротравм) работников, вследствие чего работодателем не были предприняты меры по оказанию доврачебной помощи пострадавшему. Микроповреждение не было зафиксировано.

Тем не менее, после обращения матери погибшего в ФНПР Пермским краевым союзом организаций профсоюзов «Пермский КРАЙСОВПРОФ» было инициировано дополнительное расследование несчастного случая, на основании которого с учетом заключения судебно-медицинского эксперта несчастный случай был квалифицирован как связанный с производством.

Обращаю ваше внимание на необходимость сообщать непосредственному руководителю даже о незначительных повреждениях в виде ссадин, ушибов, порезов и т.п. и в обязательном порядке их фиксировать, так как несоблюдение этих мер может привести к непредсказуемым, трагическим последствиям.

Департамент охраны труда и экологии Аппарата ФНПР»

Большая часть изменений Трудового кодекса будет реализовано за счет принятия подзаконных актов, которые сейчас еще на стадии проектов, некоторые из них уже утверждены. Вступать в законную силу данные изменения начали в разный период времени с 1 марта до 01 сентября 2022 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Таблица подзаконных актов, которые будут приняты после вступления в силу изменений в Трудовой кодекс с 01 марта 2022 года | |
| **Проект подзаконного акта Минтруда** | **Требования к работодателю** |
| «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»  Приказ Минтруда № 632н от 15.09.2021 | Утвердить с учетом мнения профсоюза или представительного органа работников Положение об учете микротравм работников, также указав место и срок хранения справки и журнала регистрации микротравм. Ознакомить с Положением работников организации.  Провести внеплановый инструктаж с работниками о введении новой процедуры. Разместить положение в электронной базе охраны труда организации, либо на стенде. |
| «Об утверждении требований к порядку разработки и содержанию правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»  Приказ Минтруда № 772н от 29.10.2021г. | Обновить инструкции по охране труда с учетом новых требований |
| «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»  Приказ Минтруда  № 650н от 22.09.2021г. | Обновить положение о комитете (комиссии по охране труда) в организации. Комитет создается по инициативе от работников или работодателя. Если таковой нет, обязанности создавать комитет по труду нет. При отсутствии в организации комитета, работодатель в положении о СУОТ должен указать, каким образом работники принимают участие в управлении охраной труда и контроле соблюдения требований ОТ. |
| «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»  Приказ Минтруда № 774н от 29.10.2021г. | Привести рабочие места в соответствии с новыми требованиями безопасности |
| “Об утверждении единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств”                                             Приказ Минтруда № 767н от 29.10.2021                                                                                                        “Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами”                                      Приказ Минтруда № 766н от 29.10.2021 | Разработать нормы выдачи СИЗ работникам с учетом новых требований. ЕТН будут действовать с 1 июля 2024 года с переходным периодом с 1 июля по 31 декабря 2024 года |
| «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов и классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев» | Обновить положение о расследовании несчастных случаев на производстве. Проводить расследование с учетом новых требований. |
| «О внесении изменений в Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» в части совершенствования оказания государственных услуг и цифровой трансформации»                              Постановление Правительства РФ № 2332 от 16.12.2021г.;  № 2333 от 16.12.2021г.  Приказ Минтруда №и 757н от 22.10.2021г. | К работодателям требований нет, но для экспертных организаций ожидаются следующие изменения:  аттестации экспертов; предоставления сведений об экспертном составе, аккредитации испытательной лаборатории (центра); оформления результатов проведения спецоценки;   рассмотрения разногласий по результатам экспертизы качества СОУТ. |
| «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда» | Минтруда формировать службу охраны труда необходимым количеством специалистов |
| «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов на рабочих местах, на которых по результатам проведения специальной оценки условий труда установлены вредные условия труда и при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»  https://regulation.gov.ru/projects#npa=113096 | Обновить локальные нормативные акты организации с учетом новых НПА, но кардинальных изменений не ожидается. |
| «Об утверждении перечня видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» | Обновить локальные нормативные акты организации с учетом новых НПА, но кардинальных изменений не ожидается. |
| «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»  Приказ Минтруда № 771н от 29.10.2021 | Ежегодно подготавливать перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. |
| «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников»                                      Приказ Минтруда № 656н от 22.09.2021 | При наличии видео и аудиофиксации технологических процессов, подготовить Положение о видеонаблюдении. Проинформировать работников о камерах. Установить информационные таблички или указатели, по которым сотрудник поймет, что в помещении ведется видеонаблюдение. Обеспечить контроль за безопасным производством работ с помощью видео и аудио фиксации процессов. Продумать схему и оснащение санитарно-бытовых помещений и медицинским обеспечением работников. |
| «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»                                          Приказ Минтруда № 629н от 14.09.2021 | Улучшить условия труда и внести изменения в ЛНА (инструкции по охране труда) |
| «Об утверждении типовых форм документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда»                                                Приказ Минтруда № 765н от 28.10.2021 |  |
| «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований охраны труда» |  |
| «Об утверждении форм (способов) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня таких информационных материалов»            Приказ Минтруда № 773н от 29.10.2021 | Информирование работников любыми из перечисленных способов о гарантиях и компенсациях, безопасных условиях труда, оценке уровня риска и т.д. |

В целом 2022 год богат на изменения и новая редакция Трудового кодекса – это только продолжение действия регуляторной гильотины. Поэтому обязательно нужно учесть, что практически во всех документах организации могут содержать ссылки на утратившие силу статьи ТК РФ с 01 марта 2022 года и даже если ничего не изменилось, но корректировки в ЛНА внести необходимо.