**Новое в законодательстве (декабрь 2020г.):**

**Внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации** (Федеральный закон от 29.12.2020г. №473-ФЗ).

После внесенных изменений статья 1 Федерального закона от 24 октября 1997 года №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе.

В настоящем Федеральном законе используются следующие основные понятия:

**прожиточный минимум - минимальная необходимая для обеспечения жизнедеятельности сумма доходов гражданина;**

**медианный среднедушевой доход - величина денежного дохода, относительно которой половина населения в целом по Российской Федерации имеет значение среднедушевого дохода ниже данной величины, другая половина - выше данной величины и которая ежегодно исчисляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации;**

семья - лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство;

основные социально-демографические группы населения - трудоспособное население, пенсионеры, дети;

среднедушевой доход семьи (одиноко проживающего гражданина) - совокупная сумма доходов каждого члена семьи (одиноко проживающего гражданина), деленная на число всех членов семьи».

После внесенных изменений статья 4 Федерального закона от 24 октября 1997 года №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» изложена в следующей редакции:

**«Статья 4. Величина прожиточного минимума, периодичность ее исчисления и порядок установления**

**1. Величина прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на очередной год устанавливается до 1 июля текущего года Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и исчисляется исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год.**

**Соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год с 2021 года устанавливается в размере 44,2 процента.**

**Указанное в абзаце втором настоящего пункта соотношение пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации. В течение срока действия установленного соотношения величина прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на очередной год не может быть установлена ниже величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации, установленной на текущий год.**

**Исчисление медианного среднедушевого дохода осуществляется на основании методики, определяемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации.**

**2. Величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на очередной год, в том числе для определения размера федеральной социальной доплаты к пенсии, предусмотренной Федеральным** **законом** **от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи", устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений исходя из величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на тот же год одновременно с установлением величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации.**

**Соотношение величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации устанавливается в размере 109 процентов, величины прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации - в размере 86 процентов, величины прожиточного минимума для детей в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации - в размере 97 процентов.**

**3. Величина прожиточного минимума на душу населения в субъекте Российской Федерации на очередной год устанавливается до 15 сентября текущего года субъектом Российской Федерации с учетом коэффициента региональной дифференциации, который рассчитывается как соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в соответствующем субъекте Российской Федерации в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.**

**На 2021 год величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в субъекте Российской Федерации устанавливается субъектом Российской Федерации в размере не ниже величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в субъекте Российской Федерации за второй квартал 2020 года.**

**На 2021 - 2025 годы устанавливается переходный период поэтапного доведения величин прожиточного минимума на душу населения в субъектах Российской Федерации, установленных на 2021 год, до величин прожиточного минимума на душу населения в субъектах Российской Федерации, рассчитанных с учетом коэффициентов региональной дифференциации, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.**

**На 2022 год и последующие годы величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения в субъекте Российской Федерации устанавливается субъектом Российской Федерации в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, одновременно с установлением величины прожиточного минимума на душу населения в субъекте Российской Федерации.**

**Величина прожиточного минимума пенсионера, устанавливаемая в субъекте Российской Федерации в соответствии с абзацами вторым и четвертым настоящего пункта, используется в том числе в целях установления социальной доплаты к пенсии, предусмотренной Федеральным** **законом** **от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи".**

**Органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать величину прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения дифференцированно с учетом социально-экономических особенностей и природно-климатических условий местностей, расположенных в данных субъектах Российской Федерации».**

Статья 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» изложена в следующей редакции:

**«Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12 792 рубля в месяц.**

**Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, за предыдущий год.**

**Проект федерального закона об установлении минимального размера оплаты труда на очередной год подлежит обсуждению с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.**

**С 2021 года соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов.**

**Соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять лет исходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.**

**Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации на очередной год и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на текущий год.**

**Исчисление медианной заработной платы осуществляется на основании методики, определяемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации».**

Федеральный закон вступил в силу 01.01.2021 (за исключением отдельных положений).

**Внесены изменения в Трудовой кодекс РФ** (Федеральный закон от 29.12.2020г. №477-ФЗ).

Статья 59 Трудового кодекса РФ после внесенных изменений действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 59. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

**с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;**

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами».

**Глава 48.1. Трудового кодекса РФ изложена в следующей редакции:**

**«Глава 48.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО**

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ,**

**И У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Статья 309.1. Общие положения**

**У работодателей - субъектов малого предпринимательства (включая работодателей - индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (далее - работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям), и у работодателей - некоммерческих организаций регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой.**

**Для целей настоящей главы под работодателями - некоммерческими организациями понимаются некоммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов, религиозных организаций), среднесписочная численность работников и величина дохода которых за предшествующий календарный год не превышают соответствующих предельных значений, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации в целях распространения на такие некоммерческие организации установленных настоящей главой особенностей регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

**В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой.**

**В случае, если работодатель - некоммерческая организация перестал соответствовать требованиям, установленным частью второй настоящей статьи, не позднее четырех месяцев с даты размещения информации о соответствующих изменениях в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (в форме открытых данных на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по контролю и надзору в области налогов и сборов) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя - некоммерческой организации должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой.**

**Статья 309.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и у работодателя - некоммерческой организации локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами**

**Работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и работодатель - некоммерческая организация вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов), за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу, принимаемого работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего Кодекса. При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и работодатель - некоммерческая организация должны включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».**

Статья 344 Трудового кодекса РФ после внесенных изменений действует в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

**«Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения**

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок **без учета ограничения численности работников организации, установленного** **абзацем двенадцатым части второй статьи 59** **настоящего Кодекса.**

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней».

Федеральный закон вступил в силу 01.01.2021г.

**Внесены изменения в статьи 8 и 11 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»** (Федеральный закон от 30.12.2020г. №503-ФЗ).

Указанные статьи **Федерального закона «О специальной оценке условий труда»** после внесенных изменений действуют в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения):**

«Статья 8. Организация проведения специальной оценки условий труда.

1. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

2. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям статьи 19 настоящего Федерального закона и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

3. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, а в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. **На рабочих местах, указанных в части 1 статьи 11 настоящего Федерального закона, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления обстоятельств, установленных частью 5 статьи 11 настоящего Федерального закона.**

5. В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

6. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда, но не позднее чем через пять рабочих дней со дня заключения с работодателем гражданско-правового договора о проведении специальной оценки условий труда обязана передать в информационную систему учета сведения, указанные в подпунктах "а", "в" и "в.1" пункта 1 части 2 статьи 18 настоящего Федерального закона, и получить для предстоящей специальной оценки условий труда идентификационный номер, который присваивается информационной системой учета в автоматическом режиме в порядке, установленном в соответствии с частью 7 статьи 18 настоящего Федерального закона. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана сообщить указанный идентификационный номер работодателю до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда.

Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 настоящего Федерального закона, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

2. Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**4. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.**

5. В случае, если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята **декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда**, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

6. Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных в [части 5](#Par22) настоящей статьи обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Согласно статье 2 Федерального закона №503-ФЗ положения части 4 статьи 11 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в редакции настоящего Федерального закона) также применяются в отношении действующих деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, внесенных в реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Федеральный закон вступил в силу 30.12.2020г.

**Внесены изменения в статью 23 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»** (Федеральный закон от 08.12.2020г. №414-ФЗ).

Абзац первый пункта 1.1. статьи 23 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» изложен в следующей редакции:

«1.1. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет осуществляются по направлению органов службы занятости по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям) при условии обращения женщин указанной категории в органы службы занятости по месту жительства или по месту пребывания и предъявления ими паспорта или документа, его заменяющего, копии документа, связанного с работой и подтверждающего нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, и свидетельства о рождении ребенка.».

Федеральный закон вступил в силу 19.12.2020г.

**Установлена величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на 2021 год** (Постановление Правительства РФ от 31.12.2020г. №2406).

Установлена с 1 января 2021 г. величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на душу населения 11653 рубля, для трудоспособного населения - 12702 рубля, пенсионеров - 10022 рубля, детей - 11303 рубля.

Постановление вступило в силу 01.01.2021г.

**Утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год** (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол №13).

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (далее – Рекомендации) разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений.

При этом проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Рекомендации учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2021 году.

**Продлены ограничительные мероприятия** (Распоряжение Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 11.12.2020г. №185-рг).

Пунктом 2 Распоряжения №185-рг **продлены по 27.12.2020г. ограничительные мероприятия,** предусмотренные подпунктами 1.3, 1.4 пункта 1 распоряжения Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 25.10.2020 №162-рг «О дополнительных мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (в редакции распоряжения Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 27.10.2020 №168-рг).

*Справочно:*

*Подпунктами 1.3, 1.4 пункта 1 распоряжения Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 25.10.2020 №162-рг «О дополнительных мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (в редакции* *распоряжения* *Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 27.10.2020 №168-рг) предусмотрено:*

*1.3. Работодателям, осуществляющим деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса, обеспечить:*

*1.3.1. Перевод работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) на дистанционный режим работы:*

*не менее 30 процентов работников;*

*всех работников в возрасте 65 лет и старше, а также работников, имеющих заболевания в соответствии с перечнем заболеваний, требующих соблюдения режима самоизоляции, являющимся приложением к распоряжению Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 14.03.2020 N21-рг «О введении режима "Повышенная готовность" на территории Кемеровской области - Кузбасса и мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».*

*Данное требование не распространяется на организации с непрерывным циклом работы, организации нефтегазового сектора, легкой, металлургической, машиностроительной, химической промышленности, угледобывающей и перерабатывающей отрасли, строительной отрасли, пищевой и перерабатывающей промышленности, сельского хозяйства, транспортные организации, организации жилищно-коммунального комплекса, медицинские и аптечные организации, организации осуществляющие предоставление государственных и муниципальных услуг.*

*1.3.2. Принятие мер, направленных на минимизацию очного присутствия работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам) на рабочих местах.*

*1.4. Проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий в рамках реализации регионального календарного плана официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, проводимых на территории Кемеровской области - Кузбасса, календарных планов физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий муниципальных образований Кемеровской области - Кузбасса осуществлять без привлечения зрителей.*

Распоряжение вступило в силу 11.12.2020г.

**Продлены ограничительные мероприятия** (Распоряжение Губернатора Кемеровской области – Кузбасса от 23.12.2020г. №197-рг).

В соответствии с пунктом 2 Распоряжения продлено по 15.01.2021 действие подпункта 1.3 пункта 1 распоряжения Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 25.10.2020 № 162-рг «О дополнительных мерах по противодействию распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (в редакции Распоряжения Губернатора Кемеровской области - Кузбасса от 27.10.2020 № 168-рг).

Распоряжение вступило в силу 23.12.2020г.