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

**Утверждены методические рекомендации по реализации мероприятий по организации переобучения и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости** (Приказ Минтруда России от 09.01.2020г. №3).

Методические рекомендации включают следующие разделы:

1) единые подходы к разработке мер, направленных на организацию переобучения и повышения квалификации женщин;

2) механизм организации переобучения и повышения квалификации женщин;

3) основные показатели для оценки эффективности реализуемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на организацию переобучения и повышения квалификации женщин;

4) сведения об источниках финансирования мероприятий по переобучению и повышению квалификации женщин;

5) порядок проведения мониторинга реализации мероприятий по переобучению и повышению квалификации женщин.

Под дошкольным возрастом подразумевается возрастной диапазон от 0 до 7 лет.

**Утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год** (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019г., протокол №11).

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 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 2020 году.

**Работодателям целесообразно учитывать эпидемиологическую ситуацию и рекомендации воздержаться от посещения КНР** (Информация Роструда от 28.01.2020г.).

При планировании командировок работодателям целесообразно учитывать сложившуюся эпидемиологическую ситуацию в Китае и рекомендации компетентных органов власти воздержаться от посещения КНР до стабилизации ситуации.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам безопасные условия и охрану труда и информировать их об условиях и охране труда при исполнении ими трудовой функции.

Вместе с тем отказаться от командировки может любой работник, если основания для такого отказа предусмотрены в Трудовом кодексе или трудовом договоре. К примеру, запрещается требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

Некоторых работников можно направлять в командировку, только если они дали на это согласие. Они имеют право отказаться от командировки в силу закона. К таким работникам относятся:

-женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

-одинокие родители и опекуны, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет;

-работники, имеющие детей-инвалидов;

-работники, которые осуществляют уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Отдельных работников вообще нельзя направлять в командировку, так как это запрещено законом. К ним относятся:

 -беременные женщины;

 -несовершеннолетние сотрудники, за исключением спортсменов и творческих работников;

 работники, заключившие ученический договор, - если командировка не связана с ученичеством;

 -инвалиды - если такое ограничение указано в индивидуальной программе реабилитации;

 -работники, зарегистрированные в качестве кандидатов в выборный орган, в период проведения выборов.