**Новое в законодательстве (февраль 2024):**

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный [закон](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469658) от 14.02.2024г. №12-ФЗ).

После внесенных изменений статьи Трудового кодекса Российской Федерации будут действовать в следующей редакции **(жирным шрифтом выделены внесенные изменения).**

**Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком**

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты [пособия](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=83400&dst=100027) по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в [части второй](#Par4) настоящей статьи, выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

**Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=189366&dst=100256) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или **ребенка в возрасте до шестнадцати лет**, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=99661&dst=100004) ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более **детей в возрасте до четырнадцати лет**, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [пунктами 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=496), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100594) - [8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100602), [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=100604) или [11 части первой статьи 81](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=504) или [пунктом 2 статьи 336](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771&dst=101889) настоящего Кодекса).

**Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу**

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном [частью второй](#Par27) настоящей статьи.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии с локальными нормативными актами **данной** организации и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемые в соответствии с [частью второй](#Par27) настоящей статьи.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемый в соответствии с [частью второй](#Par27) настоящей статьи, или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. [Положение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=178712&dst=100011) о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

**Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам**

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий [предоставляется](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=102531&dst=100015) прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

**Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.**

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

Федеральный закон вступает в силу с 25.02.2024г.

**Утверждено** [**Положение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW284&n=141193&dst=100017) **о мониторинге состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Кемеровской области – Кузбасса** ([Постановление](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW284&n=141193) Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.02.2024г. №62).

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О МОНИТОРИНГЕ СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

**У РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ**

**КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW284&n=136010) Кемеровской области от 04.07.2002 N 50-ОЗ "Об охране труда" и определяет порядок организации и сроки проведения мониторинга состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса.

2. Организация и проведение мониторинга состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса (далее - мониторинг), осуществляется в целях комплексной оценки системы управления охраной труда в Кемеровской области - Кузбассе, выявления и предупреждения негативных тенденций и фактов, вызывающих изменения в сфере условий и охраны труда, определения неотложных и долгосрочных мер по улучшению условий и охраны труда, снижения уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, оказания работодателям методической помощи в организации работы по охране труда, информирования общественных и иных заинтересованных организаций.

3. Мониторинг проводится по следующим направлениям:

состояние условий труда и обеспечение охраны труда на рабочих местах;

уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

разработка и совершенствование нормативной правовой базы по охране труда Кемеровской области - Кузбасса;

результаты федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

результаты проведения специальной оценки условий труда;

результаты осуществления государственной экспертизы условий труда;

результаты проведения ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

результаты осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

сведения о реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках государственных программ Кемеровской области - Кузбасса;

сведения об установлении инвалидности лицам вследствие трудового увечья или профессионального заболевания;

сведения о системе социального партнерства;

сведения об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;

сведения о предоставлении гарантий и компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

сведения о проведении обучения работодателей и работников организаций вопросам охраны труда;

сведения о подготовке специалистов по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

сведения о финансировании запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных учреждениях;

сведения о реализации мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансировании предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

сведения о проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), включая обследование отдельных категорий работников опасных производств, в соответствии с законодательными актами, нормативно-методическими документами и медицинскими рекомендациями;

сведения о социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

сведения о результатах освидетельствования пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

сведения о предоставлении досрочных трудовых пенсий гражданам в связи с их занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

сведения о результатах проведения оценки профессиональных рисков;

сведения о создании медицинских подразделений, обеспечивающих динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, оказание им медицинской помощи в амбулаторных условиях;

сведения о корпоративных практиках по сохранению здоровья работников;

сведения о проведении мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, стимулирование внедрения здорового образа жизни в трудовых коллективах;

сведения о внедрении цифровых продуктов в сфере охраны труда;

сведения о развитии международного сотрудничества в области охраны труда;

сведения об информационном обеспечении и распространении передового опыта работы по охране труда;

иные сведения, оказывающие влияние на состояние охраны труда, уровень воздействия на работника условий труда, состояние защищенности производственных объектов.

4. Проведение мониторинга обеспечивает:

формирование регионального обзора о состоянии условий и охраны труда в Кемеровской области - Кузбассе;

подготовку сведений, необходимых для проведения общероссийского мониторинга условий и охраны труда;

ведение регионального рейтинга предприятий "Лидеры безопасного труда Кузбасса";

подготовку предложений по усовершенствованию в сфере охраны труда;

информирование Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, исполнительных органов Кемеровской области - Кузбасса, органов местного самоуправления муниципальных образований Кемеровской области - Кузбасса, работодателей и других заинтересованных лиц о ходе реализации основных направлений государственной политики в сфере условий и охраны труда в Кемеровской области - Кузбассе.

5. Мониторинг проводится с участием (далее - участники мониторинга):

исполнительных органов Кемеровской области - Кузбасса;

органов местного самоуправления муниципальных образований Кемеровской области - Кузбасса;

организаций, аккредитованных на право оказания услуг в области охраны труда;

работодателей, осуществляющих деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса, в том числе эксплуатирующих опасные производственные объекты I и II классов, которые присвоены в соответствии с требованиями [статьи 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=461857&dst=100016) Федерального закона от 21.07.97 N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов";

иных органов и организаций в пределах их компетенции в рамках действующего законодательства.

6. Министерство труда и занятости населения Кузбасса (далее - Минтруд Кузбасса) в рамках проведения мониторинга осуществляет:

утверждение форм представления работодателями информации о состоянии условий и охраны труда, в том числе об использовании цифровых продуктов;

методическое обеспечение мониторинга;

сбор, обобщение и анализ информационно-аналитических материалов, представляемых участниками мониторинга;

определение и утверждение индикаторов охраны труда, характеризующих состояние и условия труда;

анализ внедрения и использования цифровых продуктов в сфере охраны труда, применяемых работодателями в Кемеровской области - Кузбассе;

подготовку предложений по реализации мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, снижение травматизма от несчастных случаев на производстве, профилактику и своевременное выявление профессиональных заболеваний в Кемеровской области - Кузбассе;

подготовку регионального обзора о состоянии условий и охраны труда в Кемеровской области - Кузбассе;

публикацию результатов мониторинга на официальном сайте Минтруда Кузбасса в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (www.ufz-kemerovo.ru);

иные полномочия в рамках действующего законодательства.

7. [Перечень](#Par90) сведений для мониторинга и сроки представления определены приложением к настоящему Положению.

8. Участники мониторинга представляют сведения по формам, утвержденным Минтрудом Кузбасса, в электронном виде в сроки, установленные в [приложении](#Par90) к настоящему Положению, на адрес электронной почты ot@ufz-kemerovo.ru.

9. Утвержденные формы для осуществления мониторинга размещаются на официальном сайте Минтруда Кузбасса в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

10. Минтруд Кузбасса в рамках проведения мониторинга запрашивает сведения:

о происшедших групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях и пострадавших со смертельным и тяжелым исходом в Кемеровской области - Кузбассе;

о предприятиях, в которых произошли несчастные случаи на производстве в Кемеровской области - Кузбассе;

об итогах осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением (исполнением) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и государственного контроля (надзора) за соблюдением требований Федерального [закона](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452984) от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в Кемеровской области - Кузбассе;

об итогах осуществления государственного контроля и надзора в области промышленной безопасности в организациях Кемеровской области - Кузбасса;

о состоянии условий труда и профессиональной заболеваемости, распределении объектов по группам санитарно-эпидемиологического состояния, результатах контроля за условиями труда в Кемеровской области - Кузбассе;

о проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;

о результатах освидетельствования пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

о состоянии обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

о расходах на выплату досрочных трудовых пенсий, связанных с неблагоприятными условиями труда;

об организации общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, реализации задач в области улучшения условий и охраны труда в рамках социального партнерства в Кемеровской области - Кузбассе.

11. Минтруд Кузбасса осуществляет на постоянной основе мониторинг в отношении работодателей, осуществляющих деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса:

эксплуатирующих опасные производственные объекты I и II классов;

допустивших рост случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости по итогам прошедшего года.

12. На основании анализа сведений, поступивших в результате проведения мониторинга, Минтруд Кузбасса разрабатывает рекомендации для организаций, имеющих высокий профессиональный риск негативных последствий для работников.

13. За достоверность, непредставление и (или) несвоевременное представление заполненной формы работодатели несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

Приложение

к Положению о мониторинге

состояния условий и охраны труда

у работодателей, осуществляющих

деятельность на территории

Кемеровской области - Кузбасса

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**СВЕДЕНИЙ ДЛЯ МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

**У РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ**

**КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА, И СРОКИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование формы | Срок и периодичность представления |
| 1 | 2 | 3 |
| Участник мониторинга |
| Министерство науки, высшего образования и молодежной политики Кузбасса |
| 1 | Информация о численности специалистов, получивших высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности | Ежегодно до 1 марта |
| Министерство здравоохранения Кузбасса |
| 2 | Сведения о создании медицинских подразделений, обеспечивающих динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, оказание им медицинской помощи в амбулаторных условиях | Ежегодно до 20 февраля |
| Органы местного самоуправления муниципальных образований Кемеровской области - Кузбасса |
| 3 | Информация о произошедших на территории муниципального образования несчастных случаях на производстве (групповых, смертельных и тяжелых) | Немедленно, в течение суток после поступления извещения от работодателей |
| 4 | Сведения о проведении специальной оценки условий труда в подведомственных организациях | Ежегодно до 1 февраля |
| 5 | Информация о финансировании запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных организациях | Ежегодно до 1 февраля |
| Исполнительные органы Кемеровской области - Кузбасса (имеющие подведомственные организации) |
| 6 | Сведения о проведении специальной оценки условий труда в подведомственных организациях | Ежегодно до 1 февраля |
| 7 | Информация о финансировании запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных учреждениях | Ежегодно до 1 февраля |
| Организации, аккредитованные на право оказания услуг в области охраны труда |
| 8 | Сведения об обучении по охране труда в Кемеровской области - Кузбассе по видам экономической деятельности [(ОКВЭД)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468900) | Ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом |
| Организации, осуществляющие деятельность в Кемеровской области - Кузбассе (за исключением эксплуатирующих опасные производственные объекты I и II классов) |
| 9 | Информация о состоянии условий и охраны труда | Ежегодно (по запросу) |
| 10 | Информация о произошедшем несчастном случае на производстве | Немедленно,в течение суток |
| Организации, эксплуатирующие опасные производственные объекты I и II классов в Кемеровской области - Кузбассе |
| 11 | Информация о состоянии условий и охраны труда | Ежегодно до 1 марта |
| 12 | Информация о произошедшем несчастном случае на производстве | Немедленно,в течение суток |
| 13 | Информация о внедрении и использовании цифровых продуктов в сфере охраны труда | Ежегодно до 1 марта |

Согласно пункту 2 [Постановлени](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW284&n=141193)я Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.02.2024г. №622 Министерству труда и занятости населения Кузбасса в рамках проведения мониторинга состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Кемеровской области - Кузбасса, необходимо обеспечить:

1. Представление в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации сведений, необходимых для проведения общероссийского мониторинга условий и охраны труда.
2. Необходимое взаимодействие с Государственной инспекцией труда в Кемеровской области - Кузбассе, Сибирским управлением Ростехнадзора, Управлением Роспотребнадзора по Кемеровской области - Кузбассу, Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Кемеровской области - Кузбассу, Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзных организаций Кузбасса", федеральным казенным учреждением "Главное бюро медико-социальной экспертизы по Кемеровской области - Кузбассу" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации для получения сведений о состоянии условий и охраны труда в Кемеровской области - Кузбассе.

Постановление вступило в силу 12.02.2024г.