

## **Новое в законодательстве (декабрь 2017г.):**

**Внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения (Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2017г. №421-ФЗ).**

Статьей 3 Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2017 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» (далее – Федеральный закон №421-ФЗ) внесены изменения в статью 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», статья изложена в следующей редакции:

«Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2018 года в сумме 9 489 рублей в месяц.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.».

Кроме того, Федеральный закон №421-ФЗ внес изменения:

-в Федеральный закон от 24 октября 1997 года N 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»,

-в Федеральный закон от 17 июля 1999 года N 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»,

-в Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации,

-в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации,

-в Федеральный закон от 3 декабря 2012 года N 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации»,

-в Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации.

Федеральный закон №421-ФЗ вступил в силу с 1 января 2018 года.

**Внесены изменения в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации** (Федеральный закон от 31.12.2017г. №502-ФЗ «О внесении изменений в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации).

После внесенных изменений статья 360 Трудового кодекса Российской Федерации будет изложена в следующей редакции (**жирным шрифтом выделены внесенные изменения**):

### **«Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей**

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией **конвенциями** Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим **Кодексом**, иными федеральными **законами**, а также **решениями** Правительства Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметом проверки является соблюдение **требований** трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

поступление в федеральную инспекцию труда:

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством;

**обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;**

обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со [статьей 219](#) настоящего Кодекса;

наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Внеплановая выездная проверка по **основанию, указанному в абзаце четвертом или пятом части седьмой настоящей статьи**, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в **абзаце четвертом, пятом или шестом** настоящей статьи, не допускается.

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.».

Федеральный закон вступает в силу с 11.01.2018г.

**Внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации** (Федеральный закон от 29.12.2017г. N 461-ФЗ).

Статья 348.2. Трудового кодекса Российской Федерации после внесенных изменений действует в следующей редакции (жирным шрифтом выделены внесенные изменения):

«Статья 348.2. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в **профессиональном спорте**, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Помимо условий, установленных **частью второй статьи 57** настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

обязанности спортсмена соблюдать **спортивный режим**, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые [правила](#) и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

**Помимо условий, установленных [частью второй статьи 57](#) настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).**

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ([часть четвертая статьи 57](#) настоящего Кодекса), могут предусматриваться дополнительные [условия](#):

о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный [орган](#) исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных [статьей 348.12](#) настоящего Кодекса;

о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных [статьей 348.12](#) настоящего Кодекса, и о размере указанной выплаты.

Работодатели обязаны как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.»

**Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен [статьей 348.11-1](#) следующего содержания:**

**«Статья 348.11-1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером**

**Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.».**

Федеральный закон вступил в силу с 09.01.2018г.

**Конституционный Суд Российской Федерации проверил конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. N 38-П).**

Конституционный Суд российской Федерации постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Правоприменительные решения по делам граждан Григорьевой Валентины Сергеевны, Дейдей Ольги Леонидовны, Капуриной Натальи Алексеевны и Кураш Ирины Яковлевны подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла положений [статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

**Внесены изменения в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (Федеральный закон от 29.12.2017 N 476-ФЗ).**

К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения отнесены, в том числе: разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Глава III дополнена статьей 13.1 следующего содержания:

«Статья 13.1. Сопровождение при содействии занятости инвалидов

1. В целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости осуществляется сопровождение при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении.

2. Для целей настоящего Закона под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

3. Мероприятия по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов включаются в региональные программы содействия занятости населения.



4. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения, в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов:

1) участвует в подготовке предложений для включения мероприятий по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в региональную программу содействия занятости населения;

2) осуществляет информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости инвалидов;

3) осуществляет взаимодействие с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов;

4) организует профессиональную ориентацию инвалидов в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

5. Решение о содержании и сроках осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида принимается органом службы занятости на основании заявления инвалида об осуществлении сопровождения при содействии занятости с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности.

6. Помощь инвалидам в формировании пути их передвижения до места работы и обратно при наличии такой потребности может оказываться негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, на основании договоров, заключаемых с органами службы занятости.

7. Работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники, которые в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида:

1) содействуют ему в освоении трудовых обязанностей;

2) вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту и с дополнительным оборудованием (оснащением) его рабочего места.».

Статья 16.1 дополнена пунктом 2.1 следующего содержания:

«2.1. Информация о незанятых инвалидах, испытывающих трудности в поиске работы, об оказанных государственных услугах по содействию их занятости в соответствии с рекомендациями, содержащимися в индивидуальных программах реабилитации или абилитации инвалидов, вносится в Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения - физических лиц в соответствии с порядком его ведения и перечнем содержащихся в нем сведений, утверждаемыми уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.»

Глава IV дополнена статьей 24.1 следующего содержания:

«Статья 24.1. Особенности организации содействия занятости инвалидов

1. При осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются:

1) индивидуальный подход;

2) мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

2. После получения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов, из федерального учреждения медико-социальной экспертизы выписки из индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, содержащей рекомендации о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности инвалида, и другой необходимой информации, в том числе о наличии согласия незанятого инвалида на проведение консультаций по содействию его занятости, орган службы занятости:

1) анализирует базу вакансий и проводит необходимые консультации с работодателями для подбора предложений по трудоустройству незанятого инвалида;

2) осуществляет консультации с незанятым инвалидом в целях информирования об имеющихся возможностях по его трудоустройству;

3) организует взаимодействие незанятого инвалида с работодателем;

4) организует сопровождение при содействии занятости инвалида с учетом содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида рекомендаций о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности;

5) оказывает работодателю методическую помощь по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалида;

6) направляет в соответствии со статьей 23 настоящего Закона инвалида, признанного безработным, для прохождения профессионального обучения и (или) получения дополнительного профессионального образования.

3. Заявление инвалида об осуществлении в отношении его сопровождения при содействии занятости может быть направлено им в орган службы занятости через "личный кабинет" в федеральной государственной информационной системе "Федеральный реестр инвалидов".

4. В случае получения выписки из индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, содержащей информацию о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности, орган службы занятости направляет ему информацию об условиях оказания государственной услуги по прохождению профессионального обучения и (или) получению дополнительного профессионального образования.»

Согласно изменениям, внесенным в пункт 1 статьи 25, работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения, в том числе, на основе:

«осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида, в том числе формирования с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.»

Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2019 года.

**Ратифицировано Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации (Федеральный закон от 05.12.2017г. №366-ФЗ).**

Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации, подписанное в городе Москве 5 апреля 2017 года (далее – Соглашение).

Соглашением предусмотрено применение информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» (далее – Портал), содержащей информацию о российских работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, характере работы, заработной плате, режиме работы, квалификационных требованиях, требованиях к образованию, профессиональным знаниям, навыкам, опыту работы, предоставлении работодателем дополнительных социальных гарантий иностранному работнику.

В соответствии со статьей 6 Соглашения работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, размещает на портале информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, в том числе о заработной плате, режиме работы, квалификационных требованиях, требованиях к образованию, профессиональным знаниям, навыкам, опыту работы, предоставлении работодателем дополнительных социальных гарантий.

Обязательными условиями для участия работодателя в организованном наборе и привлечении трудящихся-мигрантов являются следующие:

1. Обеспечение местами проживания в соответствии с необходимыми санитарно-гигиеническими и иными нормами, безопасными условиями труда и охраны труда, а также техники безопасности на их рабочих местах;

2. Гарантированная оплата труда не ниже минимального уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

Для привлечения граждан Республики Узбекистан в порядке организованного набора и привлечения работодатель заключает договор об организованном наборе и привлечении с отправляющей организацией. Порядок и условия взаимодействия Агентства по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве труда Республики Узбекистан и работодателей регулируются договорами, заключенными между ними.

Согласно статье 7 Соглашения Привлечение трудящихся-мигрантов для осуществления временной трудовой деятельности в порядке организованного набора и привлечения осуществляется на основании трудового договора, заключенного с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатели и трудящиеся-мигранты обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации.

На официальном сайте департамента труда и занятости населения Кемеровской области [www.ufz-kemerovo.ru](http://www.ufz-kemerovo.ru) размещена дополнительная информация по вопросу трудоустройства граждан республики Узбекистан.

Федеральный закон вступил в силу с 16.12.2017г.

**Установлена на 2018 год допустимая доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности** (Постановление Правительства Российской Федерации от 04.12.2017г. №1467).

В соответствии с [пунктом 5 статьи 18.1](#) Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановило:

1. Установить на 2018 год допустимую долю иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации следующие виды деятельности, предусмотренные Общероссийским [классификатором](#) видов экономической деятельности (ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2)):

а) выращивание овощей (код [01.13.1](#)) - в размере 50 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

б) торговля розничная алкогольными напитками, включая пиво, в специализированных магазинах (код [47.25.1](#)) - в размере 15 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

в) торговля розничная табачными изделиями в специализированных магазинах (код [47.26](#)) - в размере 15 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

г) торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках) (код [47.73](#)) - в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

д) торговля розничная в нестационарных торговых объектах и на рынках (код [47.8](#)) - в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

е) торговля розничная прочая вне магазинов, палаток, рынков (код 47.99) - в размере 0 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

ж) деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта (код 49.3) - в размере 28 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

з) деятельность автомобильного грузового транспорта (код 49.41) - в размере 28 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами;

и) деятельность в области спорта прочая (код 93.19) - в размере 25 процентов общей численности работников, используемых указанными хозяйствующими субъектами.

2. Установить, что подпункт "а" пункта 1 настоящего постановления распространяется на хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, за исключением территорий Ставропольского края, Хабаровского края, Астраханской области, Волгоградской области, Воронежской области, Липецкой области, Московской области, Ростовской области и Саратовской области.

3. Хозяйствующим субъектам, указанным в пункте 1 настоящего постановления, до 1 января 2018 г. привести численность используемых иностранных работников в соответствие с настоящим постановлением, руководствуясь требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

4. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по применению настоящего постановления.

Постановление вступило в силу с 16.12.2017г.

**Утверждены Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год** (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11).

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со [статьей 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.

Настоящие 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.

Заклучения 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.

Настоящие 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 2018 году.