

Приложение № 1  
к Ростовскому  
областному трехстороннему  
(региональному) соглашению  
между Правительством  
Ростовской области,  
Союзом организаций профсоюзов  
«Федерация профсоюзов  
Ростовской области»  
и Союзом работодателей  
Ростовской области  
на 2023 - 2025 годы

**РЕКОМЕНДАЦИИ  
ОБЛАСТНОЙ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ ПО  
РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО  
ВКЛЮЧЕНИЮ ПРИМЕРНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ  
В КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ**

**1. В сфере заработной платы, доходов и социальной  
защитенности работников**

1.1. Установление оптимального соотношения доли окладов (должностных окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) в структуре заработной платы работников (доли фонда оплаты труда в объеме полученного дохода (прибыли), доли фонда оплаты труда в себестоимости продукции (работ, услуг).

1.2. Ежегодное увеличение минимальной заработной платы на предприятиях и в организациях внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей в размере 1,2 минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

1.4. Установление размера тарифной ставки 1 разряда, минимального размера оклада (должностного оклада) без учета компенсационных и стимулирующих выплат на предприятиях внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей не ниже размера, установленного в отраслевом соглашении (при отсутствии отраслевого соглашения на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством).

1.5. Установление порядка индексации заработной платы (сроки, размеры).

1.6. Предоставление вышедшим на пенсию работникам и их семьям возможности пользоваться социальными услугами и объектами социально-культурного назначения организации.

1.7. Меры по совершенствованию систем нормирования труда в целях обеспечения справедливой оплаты за вложенный труд.

1.8. Установление сроков выплаты заработной платы.

1.9. Обязанность по выдаче каждому работнику расчетных листков о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.10. Обеспечение своевременной выплаты заработной платы. Установление размера денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

1.11. Выплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Конкретные размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.13. Установление порядка оплаты отпуска, а также компенсации за все неиспользованные отпуска.

1.14. Выплата всех причитающихся сумм в день увольнения работника.

1.15. Средства на социальную поддержку работников и членов их семей, в том числе на проезд, жилищно-коммунальные услуги, питание, приобретение (строительство) жилья, оздоровление и другое.

1.16. Обязательства по конкретной поддержке работающих инвалидов, а также работников, имеющих в составе семей лиц с ограничениями жизнедеятельности.

1.17. Отчисление средств на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей. Недопущение нецелевого использования средств, предназначенных на

оплату труда. Представление профсоюзам необходимой информации по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

1.18. Создание условий для обеспечения жилыми помещениями работников, состоящих на учете и нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, за счет средств работодателя, в том числе с возможным долевым участием работников.

1.19. Установление за счет собственных средств дополнительных мер социальной поддержки при выходе на пенсию работникам, имеющим трудовые заслуги и длительный стаж работы в организации.

1.20. При заключении договоров об организации учебной и производственной практики с образовательными организациями профессионального образования оплату труда обучающихся, студентов в период практики производить в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.21. Определение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации дополнительного вознаграждения в размере  $2/3$  средней заработной платы за нерабочие праздничные дни, в которые работник не привлекался к работе, за исключением работников, получающих оклад.

1.22. Определение размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время выше минимальных, установленных Правительством Российской Федерации.

## 2. В сфере содействия занятости и кадрового обеспечения организаций

2.1. Конкретные меры по созданию и функционированию систем внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда, предусмотрев на эти цели необходимые средства.

2.2. Создание необходимых условий для подготовки, переобучения и повышения квалификации работников, в том числе намечаемых к увольнению, предоставления высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации.

2.3. Мероприятия по созданию условий для трудовой деятельности инвалидов, граждан предпенсионного и пенсионного возраста, женщин, совмещающих воспитание детей с трудовой занятостью, а также применению дистанционных и гибких форм занятости (неполный рабочий день, неделя) к данной категории работников.

2.4. Финансирование мероприятий, направленных на:

повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе в рамках плана подготовки управленческих кадров;

переподготовку работников, увольняемых до наступления срока расторжения трудового договора, предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации;

повышение квалификации и профессионального уровня специалистов кадровых служб;

профессиональное обучение и переподготовка работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов;

разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

укрепление материально-технической базы государственных профессиональных образовательных организаций и организаций, осуществляющих профессиональное обучение.

2.5. Согласование с первичными профсоюзными организациями вопроса привлечения иностранных работников в организацию.

2.6. Создание необходимых условий по совмещению профессиональных и семейных обязанностей для семей с детьми, в том числе молодых семей при рождении первого ребенка, а также меры по оказанию содействия беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

2.7. Рассмотрение возможности по предоставлению для работников, получивших уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, нескольких часов в день или одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

2.8. Установление для молодых специалистов гарантии по сохранению рабочего места в случае проведения работодателями мероприятий по сокращению численности или штата работников организации в первые два года работы после окончания обучения.

2.9. Рассмотрение возможности по сохранению очереди на получение и приобретение жилья, пользование ведомственными дошкольными образовательными учреждениями на срок не менее двух лет для работников, уволенных по сокращению численности или штата.

2.10. Предотвращение увольнения по сокращению численности или штата работников:

- получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности

или установления инвалидности;

-имеющих двух и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида;

- работников - членов одной семьи.

2.11. Рассмотрение возможности организации перевода работников на дистанционный режим работы, рассмотрев режим рабочего времени и отдыха, особенности организации труда, дополнительные гарантии по оплате труда.

### 3. В сфере охраны труда и экологической безопасности

3.1. Создание системы управления охраной труда, в том числе оценки профессиональных рисков и минимизации их последствий с использованием Методического навигатора по оценке профессиональных рисков.

3.2. Повышение уровня технической и экологической безопасности производств, проведение специальной оценки условий труда, сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращение использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда, охраны окружающей среды и экологической безопасности.

3.3. Предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения на предприятии возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля.

3.4. Осуществление добровольного дополнительного страхования работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.5. Проведение дополнительных медосмотров, обследований и освидетельствований работающих граждан, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами по медицинским показаниям.

3.6. Повышенные по сравнению с установленными законодательством размерами компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

3.7. Разработка ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, санаторно-оздоровительных и лечебно-профилактических мероприятий с финансированием в размерах, предусмотренных законодательством, и выше.

3.8. Включение в существующие на предприятиях программы обучения

по охране труда мероприятий по организации обучения руководителей и специалистов по вопросам противодействия ВИЧ-СПИДу на рабочих местах.

3.9. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе специальной оценки условий труда.

3.10. Ответственность работодателя за состоянием здоровья работников.

3.11. Проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработка и внедрение программы «Нулевой травматизм» либо актуализация действующих мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по организации подготовки и выполнению видов испытаний ВФСК ГТО, включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников.

3.12. Разработка положений, предоставляющих гарантии работникам-добровольным пожарным, народным дружинникам и дополнительных обязательств, направленных на организацию подготовки и выполнению работниками нормативов испытаний (тестов) ВФСК ГТО.

3.13. Сохранение заработной платы до десяти рабочих дней в течение одного календарного года добровольным пожарным на время их участия в тушении пожаров или несения ими службы (дежурства) в расположении добровольной пожарной команды или добровольной пожарной дружины.

3.14. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска народным дружинникам в количестве не менее 3-х календарных дней.

3.15. Проведение тестирования на ВИЧ-инфекцию с использованием быстрых тестов среди работников организаций.

3.16. Разработка и внедрение системы мер поощрения сотрудников, организаций, выполнивших нормативы ВФСК ГТО на золотой, серебряный и бронзовый знаки отличия.

3.17. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором или локальным нормативным актом.

3.18. Возмещение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы

на погребение сверх расходов, установленных законодательством.

#### 4. В сфере социальной и правовой защиты молодежи, укрепления семьи, заботы о материнстве и детстве

4.1. Обеспечение гарантий и расширение прав молодежи и женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.

4.2. Выделение рабочих мест с неполной занятостью, с гибкими формами работы, со свободным графиком, с надомным видом труда для обеспечения совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

4.3. Разработка положений по работе с молодежью, в том числе направленных на предоставление мер социальной защиты молодежи.

4.4. Разработка дополнительных мер социальной защиты женщин.

4.5. Предоставление за счет средств работодателей возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи.

4.6. Профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

4.7. Выделение финансовых средств на:

оплату санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей, проведение диспансеризаций в целях профилактики и выявления заболеваний (в том числе профессиональных) на ранних стадиях,

оплату лечения детей, выплату пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте от 1,5 лет до 3 лет;

организацию отдыха и оздоровления работников и членов их семей;

поощрение работников, ведущих здоровый образ жизни, в том числе отказавшихся от табакокурения, а также лиц, ответственных за проведение физкультурной работы в организациях;

организацию досуга, культурно-массовую работу, развитие физкультуры и спорта в трудовых коллективах, выделение помещений для занятий физической культурой;

оказание материальной и иной помощи семьям, имеющим несовершеннолетних детей, многодетным, одиноким родителям, неработающим пенсионерам;

дополнительное медицинское страхование работников;

проведение культурно-массовой работы;

создание необходимых условий для занятия физической культурой и спортом работников непосредственно на предприятиях либо приобретение абонементов в спортивные залы и спортивные комплексы;

организацию вакцинации работников, формирование здорового образа жизни и профилактику социально значимых и инфекционных заболеваний;

оздоровление детей работников в загородных оздоровительных учреждениях стационарного типа.

4.8. Восстановление системы наставничества, обеспечивающей преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта, в целях закрепления рабочих кадров на производстве.

4.9. Создание молодежных советов в организации, содействие их работе с оказанием организационной и финансовой поддержки.

4.10. Рассмотрение иных дополнительных мер, направленных на социальную поддержку молодых специалистов.

4.11. В случае реорганизации организации не допускать высвобождения работников, имеющих трех и более детей, работников, имеющих ребенка-инвалида, работников, являющихся родителями-одиночками.

4.12. Меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускникам профессиональных образовательных организаций при поступлении их на работу в организацию.

4.13. Предусмотрение дополнительных льгот и преимуществ для женщин, имеющих несовершеннолетних детей, многодетных, одиноких родителей (опекунам, попечителям несовершеннолетних детей), семей, воспитывающих детей-инвалидов: единовременные пособия при рождении детей, гибкий график работы, дополнительный отпуск, предоставление ежегодного отпуска в удобное для них время, оказание помощи в обучении детей, частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей работников в дошкольных образовательных учреждениях.

4.14. Рассмотрение возможности предоставления женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с сохранением заработной платы.

4.15. Создание условия для:

осуществления работы с учетом специфики производства в дистанционном режиме для женщин, имеющих детей в возрасте до 7-ми лет;

отдыха родителям (ежегодный отпуск), имеющим 2-х и более детей в удобное для них время.

4.16. Рассмотрение возможности предоставления молодым работникам, не имеющим собственного жилья, общежития или ежемесячной компенсации затрат на аренду жилья.

4.17. Установление молодым работникам дополнительных социальных гарантий при получении образования без отрыва от производства.

4.18. Предоставление единовременных пособий молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу, а также работникам, вернувшимся на предприятие после прохождения срочной военной службы и/или другим категориям.

4.19. Предусмотрение дополнительных льготы молодым работникам: повышение квалификации и получение дополнительной специальности; льготные ссуды, кредиты на приобретение или строительство жилья; денежные компенсации за наем жилья, содержание детей в дошкольных образовательных организациях; материальную помощь молодым семьям при рождении ребенка и при поступлении ребенка в первый класс; дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3-х дней для работающих женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет; компенсацию части стоимости платного обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Ростовской области.

4.20. Осуществление мер по поддержке и трудовой адаптации молодых работников, поступивших на работу после окончания учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве (доплаты, возможность установления пониженных норм выработки, наставничество и др.)

4.21. Предоставление молодым работникам, а также лицам, возвратившимся на работу после службы в армии, беспроцентных ссуд, кредитов на улучшение жилищных условий, приобретение бытовой и оргтехники в порядке, установленном коллективным договором исходя из финансовых возможностей организации.

## 5. В сфере развития социального партнерства

5.1. Разработка предложений по реализации прав работников на участие в управлении организацией.

5.2. За счет средств работодателя предоставление дополнительных льгот и гарантий уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда

профессиональных союзов, в том числе не менее 4 часов в неделю для осуществления общественного контроля с сохранением места работы (должности), среднего заработка и ежегодного дополнительного оплаченного отпуска на срок не менее 3 календарных дней.

5.3. Предоставление председателю первичной профсоюзной организации или его заместителю права участия в оперативных совещаниях и заседаниях правления организации с правом совещательного голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором.

5.4. При заключении коллективных договоров в организациях не допускать снижения уровня мер социальной поддержки, зафиксированных в территориальных и отраслевых соглашениях.

5.5. Создание условий для участия трудовых коллективов и организаций в федеральных, региональных и муниципальных мероприятиях и конкурсах социально-трудовой направленности.