

ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией города Екатеринбурга,
Объединением профсоюзных организаций города Екатеринбурга
и Екатеринбургским отделением «Объединения работодателей малого и
среднего предпринимательства Свердловской области» о регулировании
социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего
предпринимательства на 2018 – 2020 годы

г. Екатеринбург

от «27» декабря 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства города Екатеринбурга на 2017 – 2020 годы (далее – Соглашение) заключено между Объединением профсоюзных организаций города Екатеринбурга (далее – Объединение профсоюзов), Екатеринбургским отделением «Объединения работодателей малого и среднего предпринимательства Свердловской области» (далее – Объединение работодателей), Администрацией города Екатеринбурга (далее – Администрация), совместно именуемыми «Стороны».

Предметом Соглашения является регулирование социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства, организаций инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, некоммерческих организаций, выражающих интересы субъектов малого и среднего предпринимательства, согласование интересов работников и работодателей, обеспечение гарантий трудовых прав работников.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателями внебюджетного сектора экономики, а также определяющий права, обязанности и ответственность Сторон социального партнерства.

1.3. Соглашение принято в целях совместного регулирования социально-трудовых отношений и направлено на обеспечение эффективной работы субъектов сферы малого и среднего предпринимательства, реализации прав и интересов работников и работодателей, гарантий профсоюзной деятельности, предотвращение трудовых конфликтов.

1.4. Действие Соглашения распространяется на:

1) всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей – стороны настоящего Соглашения. Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения обязательств, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший

Заблуждения, заключенного
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области

«22» января 2018 г.

Запись за №

2-07

в Объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением;

2) работодателей, не являющихся членами Объединения работодателей, заключившего Соглашение, которые уполномочили Объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;

3) профсоюзные организации, объединяемые Объединением профсоюзных организаций, в которых состоят на учете члены профсоюза, находящиеся в трудовых отношениях с работодателем.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями.

Стороны признают необходимым заключение коллективно-договорных отношений на предприятиях малого и среднего бизнеса и обязуются оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

Действие Соглашения распространяется на органы исполнительной власти города Екатеринбурга, городские предприятия и организации, входящие в Екатеринбургское отделение «Объединения работодателей малого и среднего предпринимательства Свердловской области», городские первичные профсоюзные организации, входящие в Объединение профсоюзных организаций города Екатеринбурга, а также на организации, делегировавшие им свои полномочия или присоединившиеся к Соглашению.

В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

В том случае, если экономическое положение работодателей, на которых распространяется Соглашение, не позволяет соблюдать в коллективном договоре условия Соглашения, подписание коллективного договора с отклонениями от Соглашения производится с учетом финансово-экономического положения конкретной организации (индивидуального предпринимателя). При этом работодатель обязан взять на себя обязательство при улучшении финансового положения пересмотреть принятые в коллективном договоре показатели в сторону их улучшения с целью достижения уровня, предусмотренного Соглашением.

1.5. Реализация норм и обязательств Соглашения осуществляется Сторонами в соответствии с их полномочиями.

1.6. Положения Соглашения, регулирующие права и гарантии работников, не могут ухудшать их положение по сравнению с правами, предусмотренными действующим трудовым законодательством. Условия Соглашения, ухудшающие положения работников, по сравнению с правами, предусмотренными действующим трудовым законодательством, недействительны и применению не подлежат.

2. Обязательства Сторон

2.1. В целях содействия экономическому развитию, улучшению финансового положения субъектов малого и среднего предпринимательства Стороны совместно:

2.1.1. Вырабатывают и реализуют меры по обеспечению динамичного развития и повышения конкурентоспособности малого и среднего предпринимательства на основе создания условий для самореализации предпринимательской инициативы граждан, развития добросовестной конкуренции на рынках товаров и услуг, инвестиций в человеческий капитал, повышения гарантий прав собственности, эффективности государственного управления.

2.1.2. Проводят конкурсы на лучшее малое и среднее инновационное предприятие, лучшее предприятие высокой социальной эффективности, направленные на распространение передового опыта по решению социальных и экономических вопросов.

2.1.3. Регулярно на совместных мероприятиях, семинарах и конференциях обсуждают административные и экономические барьеры, проблемы малого и среднего предпринимательства в г. Екатеринбурге, пути их решения. Ежегодно участвуют в организации и проведении мероприятий, посвященных празднованию Дня российского предпринимательства, направленных на улучшение предпринимательского климата, повышение профессионального мастерства работников, качества продукции, работ и услуг, предоставляемых субъектами малого и среднего предпринимательства.

2.2. В целях содействия увеличению занятости населения в сфере малого и среднего предпринимательства Стороны совместно:

2.2.1. Участвуют в реализации программы содействия занятости населения Свердловской области на территории г. Екатеринбурга;

2.2.2. Осуществляют комплекс мер по увеличению занятости населения в сфере малого и среднего предпринимательства, в том числе:

1) вовлечение в трудовую деятельность безработных граждан за счет профессиональной переподготовки;

2) создание системы адаптации к технологическим и информационным инновациям граждан пенсионного возраста – соискателей рабочих мест.

2.2.3. Определяют в условиях дефицита трудовых ресурсов приоритеты в создании рабочих мест с акцентом на их качественные показатели более высокой квалификации и оплаты труда за счет опережающего развития высокотехнологичного бизнеса во всех видах экономической деятельности.

2.2.4. Разрабатывают предложения по созданию системы обеспечения первого гарантированного места работы выпускникам начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования у субъектов малого и среднего предпринимательства.

2.2.5. Содействуют созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.

2.2.6. Своевременно информируют органы государственной службы занятости населения о наличии свободных рабочих мест в субъектах малого и среднего предпринимательства.

2.2.7. Содействуют организации у субъектов малого и среднего предпринимательства внутрипроизводственного обучения персонала, внедрению системы оценки персонала, основанной на определении компетентности работников и их способности гибко реагировать на непрерывные изменения требований, предъявляемых к уровню их квалификации.

2.2.8. Создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

2.2.9. Содействуют привлечению и закреплению молодежи в субъектах малого и среднего предпринимательства путем участия в реализации положений Концепции поддержки работающей молодежи в Свердловской области на период до 2020 года, включению в коллективные договоры мероприятий по дополнительному материальному стимулированию и поддержке способной и талантливой молодежи на предприятиях, созданию условий для профессионального роста молодых кадров, организации работы с молодыми семьями.

2.2.10. Содействуют достижению ожидаемых результатов реализации Стратегического плана развития Екатеринбурга, а также целей и задач, определенных стратегическим проектом, направленным на развитие малого и среднего предпринимательства в городе Екатеринбурге.

2.3. В сфере охраны труда Стороны совместно:

2.3.1. Оказывают работодателям-субъектам малого и среднего предпринимательства, на которых распространяется действие Соглашения, помощь по вопросам охраны труда, содействуют созданию на предприятиях комиссий по охране труда из числа работников и представителей работодателей.

2.3.2. Содействуют обучению по вопросам охраны труда руководителей и специалистов предприятий в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Свердловской области.

2.4. В сфере обеспечения социальных гарантий трудовых прав и мер социальной поддержки работников Стороны совместно:

2.4.1. Обеспечивают реализацию мер, направленных на создание условий для осуществления права работников субъектов малого и среднего предпринимательства на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, снижение социального неравенства, формирование системы социальных гарантий через реализацию положений минимальных трудовых стандартов в соглашениях и коллективных договорах организаций.

2.4.2. В случае угрозы массового высвобождения работников разрабатывают план экстренных мероприятий, направленных на снижение

отрицательных последствий массового сокращения численности работников, обеспечение интересов и поддержку высвобождаемых работников, повышение их конкурентоспособности.

2.4.3. Предусматривают в коллективных и трудовых договорах дополнительные гарантии и меры социальной защиты работников.

2.4.4. Поощряют предпринимателей за особые трудовые заслуги, достижения в сфере развития социально ответственного бизнеса.

2.5. Объединение работодателей совместно с Объединением профсоюзных организаций:

2.5.1. Предусматривают в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, дополнительные социальные и трудовые гарантии и компенсации.

2.5.2. Содействуют распространению инициативы общероссийских объединений работодателей в области корпоративной социальной ответственности, развивающейся практики подготовки организациями социальных (нефинансовых) отчетов, опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, проведение вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний.

2.6. В сфере развития социального партнерства и координации действий Сторон Соглашения Стороны совместно:

2.6.1. Оказывают методическую помощь и способствуют созданию отраслевых и территориальных объединений работодателей и объединений профсоюзов в сфере малого и среднего предпринимательства.

2.6.2. Изучают, обобщают и распространяют опыт работы объединений работодателей и объединений профсоюзов в сфере малого и среднего предпринимательства по развитию системы социального партнерства.

2.7. Стороны Соглашения:

2.7.1. Считают необходимым реализовать меры, направленные на более четкое разграничение социальной роли и ответственности участников социального партнерства в сфере малого и среднего предпринимательства.

2.7.2. Признают, что социальные инициативы работодателей, предпринимаемые сверх законодательно установленных обязательств, основываются исключительно на принципах добровольности и не могут быть заменой государственных обязательств.

2.7.3. Содействуют увеличению количества субъектов малого и среднего предпринимательства, имеющих коллективные договоры по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Заключительные положения

3.1. Стороны Соглашения безвозмездно предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения в лице их уполномоченных представителей. Представители

Сторон Соглашения по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года, проводят совещания, на которых обсуждают и оценивают результаты реализации положений Соглашения.

3.2. Стороны условились не принимать в одностороннем порядке решений по снижению согласованных гарантий и установлению новых гарантий в сфере социальных, трудовых прав и интересов работников, которые являются предметом Соглашения. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению оформляются дополнительными соглашениями Сторон. Дополнительные соглашения Сторон подлежат уведомительной регистрации в Департаменте по труду и занятости населения Свердловской области в порядке, определяемом законодательством Свердловской области.

3.3. Другие объединения работодателей и профессиональные союзы Российской Федерации могут стать стороной Соглашения через внесение участниками Соглашения соответствующих изменений в перечень Сторон Соглашения.

Стороны в 3-месячный срок после подписания Соглашения разрабатывают планы мероприятий, необходимые для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение.

3.4. Соглашение заключено на три года, вступает в силу после его подписания и действует до 01 января 2021 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

3.5. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до сведения субъектов малого и среднего предпринимательства и работников субъектов малого и среднего предпринимательства, входящих в Объединение работодателей, в течение 1 месяца со дня его подписания.

3.6. Объединение профсоюзных организаций и Объединение работодателей при реализации обязательств, предусмотренных Соглашением, руководствуются приложениями к Соглашению, определяющими порядок регулирования оплаты труда в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на основе применения единой межотраслевой тарифной сетки; перечень общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников; перечень обязательств по регулированию социально-трудовых отношений, распространяющихся на Объединение работодателей, подписавших соответствующий протокол в порядке, предусмотренном Соглашением, и согласованный уровень средней реальной заработной платы, определяемый по видам экономической деятельности предприятия.

3.7. В целях освещения реализации Соглашения Стороны обеспечивают регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства и проблемам социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Российской Федерации.

3.8. Соглашение подписано в городе Екатеринбурге «27» декабря 2017 года в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

4. Подписи Сторон

<p>Заместитель главы Администрации города Екатеринбурга по вопросам потребительского рынка и услугам</p> 	<p>Президент Екатеринбургского отделения работодателей «Объединение предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Свердловской области»</p> 	<p>Председатель Координационного Совета объединения профсоюзных организаций города города Екатеринбурга</p> 
<p>В.Ю.Боликов</p>	<p>А.А.Филиппенков</p>	<p>А.Л.Ветлужских</p>

Приложение № 1
к ТРЕХСТОРОННЕМУ СОГЛАШЕНИЮ
между Администрацией города Екатеринбурга,
Объединением профсоюзных организаций
города Екатеринбурга и Екатеринбургским
отделением «Объединения работодателей малого
и среднего предпринимательства Свердловской
области» о регулировании социально-трудовых
отношений в сфере малого и среднего
предпринимательства на 2018 – 2020 годы

ПОРЯДОК

регулирования оплаты труда в сфере малого и среднего предпринимательства на основе применения единой межотраслевой тарифной сетки

1. Единая межотраслевая тарифная сетка - система тарифных коэффициентов, определяющих размеры ставок (окладов) для всех профессий, должностей и профессионально-квалификационных групп работников относительно тарифной ставки первого разряда, установленного в Соглашении (далее – ЕМТС).

2. Размеры тарифных ставок последующих разрядов и ступеней рассчитываются путем умножения тарифной ставки 1 разряда, установленной в Соглашении, на соответствующий тарифный коэффициент ЕМТС.

3. Единая межотраслевая тарифная сетка:

Разряды	Ступени, тарифные коэффициенты					
	I	II	III	IV	V	VI
1	1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10
2	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18	1,20
3	1,23	1,26	1,29	1,32	1,35	1,38
4	1,40	1,44	1,48	1,52	1,56	1,60
5	1,62	1,67	1,72	1,77	1,82	1,87
6	1,91	1,97	2,03	2,09	2,15	2,21
7	2,27	2,33	2,39	2,45	2,51	2,57
8	2,64	2,71	2,78	2,85	2,92	2,99
9	3,07	3,17	3,27	3,37		
10	3,39	3,49	3,59	3,69		
11	3,78	3,88	3,98	4,08		
12	4,17	4,28	4,38	4,49		
13	4,60	4,71	4,81	4,92		
14	5,02	5,14	5,26	5,38		
15	5,52	5,92	6,35			
16	6,9	7,35	7,8			
17	8,3	8,8	9,30			
18	9,80	10,6	11,6			

4. В ЕМТС оплата труда дифференцирована по 18 разрядам и в каждом разряде по 3 – 6 ступеням, которые предусматривают нарастание тарифных коэффициентов от низшей к высшей ступени. Ступени позволяют расширить возможности повышения оплаты труда работника в пределах одного тарифного разряда, учитывая профессиональное мастерство, сложность выполняемых работ, стаж работы по специальности. Они могут быть использованы организациями в целях стимулирования повышения квалификации работников, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество

выпускаемой продукции и выполнение производственных заданий.

5. Распределение категорий и должностей работников по квалификационным разрядам производится следующим образом:

№ строки	Категории и должности работников	Разряды
1.	Низкоквалифицированные рабочие, охрана	1–2
2.	Рабочие средней квалификации, технические исполнители	3–8
3.	Высококвалифицированные рабочие	5–8
4.	Специалисты, ведущие специалисты	4–13
5.	Руководители структурных подразделений, прорабы, мастера	3–14
6.	Главные специалисты	13–17
7.	Руководители организаций	15–18
8.	Разряды заместителей руководителей организаций устанавливаются на 1–2 разряда ниже по сравнению с руководителями организации	

6. Привязку разрядов ЕМТС к действующим тарифно-квалификационным справочникам (в том числе к общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее – ОКПДТР)) работодатели, подписавшие протокол, осуществляют самостоятельно.

Работодатели, подписавшие протокол, содержащий условия применения ЕМТС, определяют разряд должности (профессии, работ) по условиям протокола, при этом разряд по ЕМТС не должен быть ниже разряда по ОКПДТР.

7. При отнесении руководителей подразделений, специалистов, служащих к конкретным разрядам ЕМТС следует руководствоваться квалификационными требованиями к должностям, характеристиками общеотраслевых должностей, действующими должностными инструкциями.

8. Работодателям, где принята бестарифная система организации заработной платы, ЕМТС рекомендуется использовать для определения и назначения месячных размеров тарифных ставок и должностных окладов по согласованию с профсоюзными органами.

Системы оплаты труда, формы материального поощрения, виды премий и надбавок, размеры тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателями по согласованию с профсоюзами и закрепляются в коллективном договоре.

Приложение № 2
к ТРЕХСТОРОННЕМУ СОГЛАШЕНИЮ
между Администрацией города Екатеринбурга,
Объединением профсоюзных организаций
города Екатеринбурга и Екатеринбургским
отделением «Объединения работодателей малого
и среднего предпринимательства Свердловской
области» о регулировании социально-трудовых
отношений в сфере малого и среднего
предпринимательства на 2018 – 2020 годы

ПЕРЕЧЕНЬ общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников

1. Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих:

№ строки	Перечень общеотраслевых (сквозных) профессий рабочих	Диапазон разрядов
1	2	3
1.	Аккумуляторщик	1–5
2.	Бетонщик	1–5
3.	Весовщик	1
4.	Водитель автомобиля	4–8
5.	Водитель погрузчика	2–6
6.	Газосварщик	2–6
7.	Гардеробщик	1
8.	Грузчик	1–2
9.	Дворник	1
10.	Кладовщик	1–2
11.	Кузнец	2–6
12.	Курьер	1
13.	Кочегар технологических печей	3–4
14.	Каменщик	2–6
15.	Лифтер	1–2
16.	Лаборанты всех специальностей	2–6
17.	Маляр	1–6
18.	Машинист крана (крановщик)	2–6
19.	Машинист крана автомобильного	4–6
20.	Машинист (кочегар) котельной	2–6
21.	Наладчик автоматических машин и агрегатных станков	4–8
22.	Наладчик автоматов и полуавтоматов	4–6
23.	Наладчик сортировочных автоматов	4–5
24.	Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением	4–8
25.	Наладчик шлифовальных станков	4–6
26.	Оператор котельной	2–6
27.	Оператор связи	3–4
28.	Оператор автоматических и полуавтоматических линий, станков и установок	3–4

1	2	3
29.	Оператор станков с программным управлением	2-5
30.	Подсобный рабочий	1-2
31.	Пирометрист	2-4
32.	Плотник	2-6
33.	Распределитель работ	2-4
34.	Радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры	3-6
35.	Сторож (вахтер)	1-2
36.	Столяр	2-6
37.	Светокопировщик	1-2
38.	Сверловщик	2-5
39.	Станочник широкого профиля	2-8
40.	Строгальщик	2-6
41.	Слесарь-инструментальщик	2-8
42.	Слесарь-сантехник	2-6
43.	Слесарь-ремонтник	2-8
44.	Стропальщик	2-6
45.	Транспортировщик	2-4
46.	Телеграфист	2-4
47.	Токарь	2-6
48.	Такелажник	2-5
49.	Тракторист	2-6
50.	Уборщик территорий	1
51.	Уборщик производственных и служебных помещений	1-2
52.	Фрезеровщик	2-6
53.	Штукатур	2-6
54.	Шлифовщик	2-6
55.	Электромеханик по лифтам	1-6
56.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2-6
57.	Электрогазосварщик	2-6
58.	Электросварщик ручной сварки	2-6
59.	Электромонтер связи	1-6
60.	Технолог	6-13
61.	Мастер участка (включая старшего)	6-11
62.	Конструктор	6-13
63.	Инженер	6-11
64.	Программист	6-13
65.	Электроник	6-13
66.	Бухгалтер	5-11
67.	Диспетчер (включая старшего)	4-5
68.	Кассир (включая старшего)	3-4
69.	Машинистка	3-4
70.	Стенографистка	4-5
71.	Экономист	6-11
72.	Юрисконсульт	6-11
73.	Заведующий хозяйством	3-4
74.	Заведующий складом	4-6

1	2	3
75.	Начальник хозяйственного отдела	7–8
76.	Начальник вспомогательного отдела (отдела кадров, спецотделов)	8–12
77.	Главный специалист	13–17
78.	Техник	4–8
79.	Переводчик	6–11
80.	Социолог	6–11
81.	Товаровед	6–11
82.	Конструктор	6–13
83.	Технолог	6–13
84.	Электроник	6–13
85.	Программист	6–13
86.	Документовед	6–11
87.	Специалист по кадрам	5–8
88.	Администратор (включая старшего)	4–8
89.	Экспедитор по перевозке грузов	3–4
90.	Агент	3
91.	Секретарь	3

2. Определение конкретных тарифных разрядов оплаты труда должностей работников производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Приложение № 3
к ТРЕХСТОРОННЕМУ СОГЛАШЕНИЮ
между Администрацией города Екатеринбурга,
Объединением профсоюзных организаций
города Екатеринбурга и Екатеринбургским
отделением «Объединения работодателей малого
и среднего предпринимательства Свердловской
области» о регулировании социально-трудовых
отношений в сфере малого и среднего
предпринимательства на 2018 – 2020 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

обязательств по регулированию социально-трудовых отношений, распространяющихся на работодателей, подписавших соответствующий протокол в порядке, предусмотренном Соглашением

1. Устанавливается индексация (увеличение) должностных окладов и тарифных ставок, иных базовых показателей заработной платы¹ работников, проводимая не реже одного раза в 12 месяцев (период индексации), в виде увеличения действующих должностных окладов и иных базовых показателей заработной платы не менее чем на индекс роста цен на потребительские товары и услуги за предшествующие индексации шесть месяцев (период индексации) согласно данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области.

В протоколе (пункты 89 – 94 приложения № 3 к Соглашению (далее – приложение № 3)) стороны протокола могут уменьшить период индексации. В протоколе указываются конкретные даты индексации.

2. Действующие на момент начала переговоров по подписанию протокола и на момент подписания протокола соотношения между должностными окладами и минимальным окладом, тарифными ставками различных разрядов и тарифной ставкой первого разряда, а также между тарифной ставкой первого разряда (минимальным окладом) и иными базовыми показателями заработной платы, межразрядные и иные коэффициенты, процентные ставки доплат, надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат не подлежат уменьшению (кроме случаев, предусмотренных Соглашением и протоколом).

3. В целях осуществления принципов добросовестной конкуренции на рынке труда работодатели, являющиеся членами Объединения работодателей, и работодатели, присоединившиеся к Соглашению после его заключения (далее – Работодатели), при формировании системы оплаты труда используют ЕМТС для установления соотношений в оплате труда по профессионально-квалификационным группам и определения размеров ставок (окладов) для всех профессий, должностей работников относительно тарифной ставки первого разряда (приложение № 1 к Соглашению):

1) используют для обеспечения единых условий оплаты труда независимо от отраслевой принадлежности перечень сквозных профессий и должностей (приложение № 2 к Соглашению);

¹ Под базовыми показателями заработной платы для целей Соглашения понимаются любые составляющие системы оплаты труда за выполнение работником норм труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (или за единицу объема работ), исчисляемые в фиксированных размерах (независящих от других составляющих системы оплаты труда), в том числе:

тарифные ставки и оклады;
иные показатели, применяемые для исчисления надбавок, доплаты, премиальных и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера;
надбавки, доплаты, премиальные и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, неисчисляемые в виде процентов от тарифных ставок и окладов.

2) обеспечивают выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы трудового права (трудовые обязанности), в соответствии с коллективным договором, но не ниже минимальной заработной платы в Свердловской области;

3) выплачивают заработную плату не реже одного раза в 15 дней в порядке и сроки, определяемые правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, протоколом;

4) производят оплату труда в период обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров в размере 100 процентов среднемесячной заработной платы по последнему месту работы.

4. Отнесение категорий работ на различного вида оборудовании по разрядам работ (тарификация работ) устанавливается в протоколе.

5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации равна 40 часам в неделю.

6. Продолжительность учетного периода не может составлять более 6 месяцев.

7. В протоколе могут быть указаны часы работы, оплачиваемые в повышенном размере по сравнению с оплатой в обычное рабочее время, не менее чем на 1,15.

8. Работой в вечернее время (работа во время, предшествующее ночному) является работа с 19 до 22 часов.

9. В случае предстоящего сокращения численности и (или) штата работников Федерация профсоюзов или уполномоченная ею профсоюзная организация (далее – Профсоюз) и Работодатель не позднее чем за 2 месяца до начала мероприятий по вышеуказанному сокращению (в случае массового высвобождения не позднее чем за 3 месяца) согласуют программу мер по снижению последствий массового высвобождения работников и обеспечению интересов работников, за которыми сохраняются рабочие места. В программе определяются объем и сроки ее финансирования работодателем.

10. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации (далее - ППО) помещение в безвозмездное и исключительное пользование на территории предприятия-Работодателя с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа ППО.

11. Площадь помещения, предусмотренного пунктом 10 приложения № 3, условия его территориального размещения и сроки его предоставления, определяются протоколом.

12. Права первичной профсоюзной организации на представительство работников организации (в том числе представительство всех работников организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации) обусловлены наличием среди работников организации членов профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в данной первичной профсоюзной организации, и не могут оспариваться работодателем на основании:

несоответствия наименования профсоюзной организации наименованию предприятия (работодателя) или иным критериям;

того, что профсоюзная организация является также представителем работников иных организаций;

принадлежности профсоюзной организации к профсоюзу.

13. В организациях, в системе оплаты труда которых имеются составляющие заработной платы, размер которых зависит от выполнения работником норм трудовой дисциплины и связанных с ними законных требований работодателя, Соглашением устанавливается стимулирующая выплата работникам (в том числе премия или ее составляющая) за выполнение норм трудовой дисциплины в размере до 15 процентов от тарифной части заработной платы работника². Для работников, не имеющих дисциплинарных проступков, действует максимальный процентный размер стимулирующей выплаты. В протоколе определяется зависимость вышеуказанного процентного размера

² Тарифная часть заработной платы – тарифная ставка, оклад или иные применяемые вместо них базовые показатели заработной платы.

стимулирующей выплаты от наличия, отсутствия, количества (систематичности) и характера дисциплинарных проступков работника.

Помимо стимулирующей выплаты за выполнение норм трудовой дисциплины и связанных с ними требований работодателя, определенной в пункте 13 приложения № 3, для всех Работодателей не допускается установление любой формы зависимости размера заработной платы работника или ее составляющих (премии, надбавок, доплат и иных видов выплат) от дисциплинарных проступков работника, в том числе в виде вычетов из заработной платы.

14. Для достижения показателей средней реальной заработной платы работников Работодателя, определяемой протоколом, должностные оклады, тарифные ставки и иные базовые показатели заработной платы в сроки, определяемые протоколом, подлежат увеличению на коэффициент, определяемый протоколом. Минимальное значение данного коэффициента равно согласованному уровню средней реальной зарплаты, указанному в приложении № 4 к Соглашению, деленному на среднюю заработную плату персонала организации³ за период, определяемый протоколом.

14.1. Для Работодателей с видом экономической деятельности, отсутствующим в таблице 1 приложения № 4 к Соглашению, протоколом может определяться согласованный уровень средней реальной заработной платы по иному виду экономической деятельности.

14.2. Для Работодателей, работники которых осуществляют различные виды экономической деятельности, протоколом может быть предусмотрено раздельное применение условий настоящего пункта в зависимости от вида экономической деятельности организации, в интересах которой работники осуществляют трудовые функции.

14.3. Протоколом могут быть установлены этапы достижения согласованного уровня средней реальной заработной платы с указанием сроков и соответствующих им уровней средней реальной заработной платы.

14.4. При указании в протоколе обязательств по ежемесячным социальным выплатам согласно пункту 72 приложения № 3 к Соглашению и выполнении данных обязательств коэффициент повышения средней заработной платы может быть уменьшен в протоколе с учетом размера соответствующих ежемесячных социальных выплат.

14.5. В протокол могут быть включены условия, содержащиеся в приложениях № 1 и /или № 2 к Соглашению, касающиеся отдельных категорий работников.

14.5.1. Тарифная ставка первого разряда (минимальный оклад) устанавливается в размере 1,2 прожиточного минимума для трудоспособного населения.

14.5.2. Минимальная заработная плата за час работы работающего по профессии, специальности, указанной в приложении № 1 к Соглашению, равна его тарифной ставке (минимальному окладу) согласно условиям Соглашения и протокола, умноженной на 0,7 и деленной на 168 часов.

15. Нормы выработки и нормы времени, тарификация работ подлежат согласованию с ППО, действующей в организации.

16. Изменения норм выработки и норм времени, тарификации работ Работодатель доводит до сведения ППО, действующей в организации, не позднее чем за два месяца до их введения. При несогласии с данными изменениями ППО работодатель и ППО определяют третейский орган по проверке обоснованности данных изменений. Решения третейского органа обязательны для работодателя и ППО.

17. Согласованный максимальный уровень премии и аналогичных ей стимулирующих выплат⁴ (далее – Премия) устанавливается в размере не более 40 процентов от тарифной

³ Под средней заработной платой персонала в Соглашении понимается средняя заработная плата работников, не относящихся к 5 – 10 процентам наименее оплачиваемых и 5 – 10 процентам наиболее высоко оплачиваемых работников организации (предприятия) за соответствующий период.

⁴ Ежемесячные составляющие заработной платы, зависящие не только от должности, профессии, количества труда работника и его квалификации, условий труда работника, личных параметров работника, характеризующих уровень его профессиональных навыков.

ставки (оклада) или части заработной платы, включающей в себя тарифную ставку (оклад).

17.1. При снижении действующего на предприятии уровня Премии тарифные ставки, оклады подлежат увеличению. Процент увеличения тарифных ставок, окладов и иных базовых показателей заработной платы соответствующих категорий работников равен процентному снижению максимального уровня Премии.

17.2. Сроки и этапы введения в организации согласованного максимального уровня премии определяются в протоколе.

17.3. Порядок расчета размера премии и аналогичных ей выплат, показатели от которых зависит ее размер, определяются в протоколе.

18. Оплата труда в ночное время производится в размере, повышенном не менее чем на процентную ставку, равную проценту повышения заработной платы за работу в ночное время, предусмотренному законодательством для соответствующего производства, увеличенному на коэффициент 1.05.

19. Оплата труда в вечернее время производится в размере, повышенном не менее чем на процентную ставку, равную проценту повышения заработной платы за работу в вечернее время, предусмотренному законодательством для соответствующего производства, увеличенному на коэффициент 1.05.

20. Оплата труда в ночное время производится в размере, повышенном не менее чем на 35 процентов.

21. Оплата труда в вечернее время производится в размере, повышенном не менее чем на 15 процентов.

22. Устанавливаются надбавки, доплаты и иные виды выплат к заработной плате в размере от 5 до 25 процентов от тарифных ставок и окладов, зависящие от стажа работы работника в организации, порядок их исчисления определяется в протоколе.

23. Минимальный размер доплаты работнику за ненормированный рабочий день составляет 7 процентов от тарифной ставки, должностного оклада.

24. Протоколом может устанавливаться периодическая стимулирующая выплата к заработной плате по итогам реализации продукции, услуг за период, определяемый в протоколе (далее – стимулирующая выплата).

24.1. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в процентах от суммы заработной платы работника за соответствующий период (до начисления обязательных по законодательству коэффициентов и выплат), рассчитывается следующим образом: выручка от реализации продукции организации за соответствующий период, умноженная на процент (таблица 2 приложения № 4 к Соглашению), деленная на фонд оплаты труда персонала организации за соответствующий период, минус 100 процентов. Данный процент стимулирующей выплаты применяется с коэффициентом, определяемым протоколом, но не менее 0,6. При изменении схемы реализации товаров и услуг вышеуказанный коэффициент подлежит пересмотру через внесение соответствующего изменения в протокол.

24.2. Стороны Соглашения могут расширять перечень видов экономической деятельности для таблицы, содержащейся в приложении № 2 к Соглашению, через внесение изменений в Соглашение.

Для Работодателей с видом экономической деятельности, отсутствующим в вышеуказанной таблице, доля фонда оплаты труда в выручке организации (в процентах) регулируется протоколом.

25. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 70 процентов средней заработной платы работника.

25.1. Простой по вине организации, состоящей в гражданско-правовых отношениях с аутсорсинговой организацией⁵ и в интересах которой осуществляет функции работник аутсорсинговой организации, является простоем по вине работодателя – аутсорсинговой

⁵ Аутсорсинговая организация (в терминах Соглашения) – работодатель, временно предоставляющий труд своих работников (персонал) другому работодателю, а также Работодатель, подписавший протокол, в котором принимает на себя обязательства, относящиеся к аутсорсинговой организации.

организации.

26. Время вынужденного прекращения работы на основании статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

27. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

28. Действующие у Работодателя на момент подписания сторонами протокола составляющие заработной платы, их размер и порядок исчисления, условия выплаты и категории работников, имеющих на них право, являются предметом регулирования протокола.

29. В течение срока, определяемого протоколом, после сокращения штата или численности работников, связанных с заменой оборудования, технологической модернизацией производства, тарифные ставки, должностные оклады и иные базовые составляющие заработной платы в организации подлежат увеличению на процент, равный доле фонда оплаты труда работников, уволенных по сокращению, за три месяца, предшествующих сокращению. Данный процент применяется с коэффициентом, определяемым протоколом, но не менее 0,6.

30. Должностной оклад, тарифная ставка и иные базовые показатели заработной платы работника, принятого на работу с испытательным сроком, должны соответствовать должностным окладам, тарифным ставкам и иным базовым показателям работников, работающих по бессрочным трудовым договорам с аналогичными трудовыми обязанностями (функциями) и условиями труда, если иное не обусловлено обоснованными квалификационными требованиями.

30.1. При наличии вышеуказанных квалификационных требований они включаются в протокол, при этом должностной оклад, тарифная ставка и иные базовые показатели заработной платы работника, принятого на работу с испытательным сроком, в течение испытательного срока не могут быть ниже 70 процентов должностных окладов, тарифных ставок и иных базовых показателей работников, работающих по бессрочным трудовым договорам с аналогичными трудовыми обязанностями (функциями).

31. Работодатель выплачивает наставникам надбавку не менее 10 процентов оклада (тарифной ставки) при наставничестве над одним стажером и не менее 15 процентов при наставничестве более чем над одним стажером.

32. Работникам, выполняющим в рамках установленного рабочего времени обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основных трудовых обязанностей (в том числе при расширении зон обслуживания), выплачивается доплата в размере не менее 20 процентов тарифной ставки (оклада) временно отсутствующего работника за период выполнения работником указанных обязанностей.

33. Протоколом может быть установлен размер доплаты работникам, указанным в пункте 32 настоящего перечня, как расчетная величина, зависящая от фактического количества работников с соответствующими должностными обязанностями и требуемого количества работников с соответствующими должностными обязанностями, определяемого исходя из объемов работ, имеющегося оборудования, машин, механизмов и иных факторов, определяемых протоколом.

34. Работникам, согласившимся выполнять обязанности, не предусмотренные его трудовыми функциями, за период выполнения ими указанных обязанностей выплачивается доплата в размере не менее 7 процентов тарифной ставки (оклада) при работе без освобождения от основных трудовых обязанностей и в размере не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада) при работе с освобождением от основных трудовых обязанностей. Размер доплаты за различные виды работ, порядок исчисления периода выполнения работником дополнительных трудовых обязанностей определяется протоколом.

35. Организация, состоящая в гражданско-правовых отношениях с аутсорсинговой организацией, в интересах которой осуществляют функции работники данной аутсорсинговой организации, обязана погашать задолженность аутсорсинговой организации

по заработной плате данных работников при превышении срока задолженности более чем на два месяца.

36. На выплату заработной платы работника аутсорсинговой организации, выполняющего по ее направлению работы в конкретной организации, состоящей с аутсорсинговой организацией в гражданско-правовых отношениях, должно приходиться не менее 75 процентов цены соответствующего гражданско-правового договора, заключенного между аутсорсинговой организацией и организацией, в которую ей направлен работник.

37. За работу в особых погодных условиях, продолжительностью более 60 процентов рабочего времени в течение рабочего дня, месяца, учетного периода (определяется протоколом) работнику выплачивается доплата в размере:

Температура, градусы (по Цельсию)	Размер доплаты в процентах от тарифной ставки, должностного оклада	
	при работе в помещениях с возможностью полной изоляции от ветра	при работе с отсутствием возможности полной изоляции от ветра
Ниже 20 или выше 27 за соответствующее рабочее время	7	15
Ниже 25 или выше 32 за соответствующее рабочее время	16	28
Ниже 35 или выше 35 за соответствующее рабочее время	25	40

38. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере, увеличенном не менее чем в 2,1 по сравнению с оплатой в другие дни.

39. Устанавливается надбавка в размере не менее 10 процентов от тарифной части заработной платы за работу в помещениях без кондиционирования воздуха, в которых большую часть рабочего времени находится большое количество людей. Применяемые для расчетов данной надбавки критерии объемов помещений, температурных режимов, времени нахождения работников в помещениях, плотности нахождения людей в помещении определяются протоколом.

40. Работа, производимая работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) за первые два часа работы и (или) последующие часы работы сверхурочно за рабочий день (смену) оплачивается в размере, увеличенном на коэффициент не менее 1,6 и на коэффициент не менее 2,1 за последующие часы работы сверхурочно за рабочий день (смену).

41. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее 120 процентов продолжительности времени, отработанного сверхурочно.

42. Сверхурочные работы, проводимые с нарушением порядка, установленного трудовым законодательством, или превышающие предельные нормы, установленные трудовым законодательством, оплачиваются в размере, увеличенном на коэффициент не менее 2,5.

43. Ограничения, гарантии и компенсации работникам при вызовах для работы в дни (смены), не предусмотренные установленными графиками рабочего времени (сменности), при отмене выхода на работу (рабочих смен) по инициативе работодателя, не связанного с виновными действиями работника, могут включаться в протокол.

44. Оплата времени, указанного в пункте 43 приложения № 3 к Соглашению, регулируется протоколом.

45. Для работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, срок дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска составляет не менее 4 рабочих дней.

Протокол может определять данный дополнительный отпуск для различных категорий работников.

46. В соответствии с протоколом для работников, работающих на тяжелых работах (особо тяжелых), вредных, особо вредных и опасных условиях труда, срок дополнительного отпуска к ежегодному оплачиваемому отпуску равен количеству дней, умноженному на 1,15, от продолжительности дополнительного отпуска, определенной законодательством для данных категорий работников.

47. Для всех работников организации срок дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска составляет не менее 2 рабочих дней сверх уровня, предусмотренного законодательством.

48. Соответствие стажа работы на предприятии (в вышеуказанных границах) и продолжительности дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска определяется протоколом. Работники, проработавшие на предприятии:

более 3 лет, имеют дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск сроком от 2 рабочих дней;

при стаже работы на предприятии более 5 лет, имеют дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск сроком от 4 рабочих дней.

49. Если в установленном законодательством порядке в отношении работника доказано, что его труд является заемным, его непосредственный работодатель и работодатель, в интересах которого осуществлялся заемный труд, выплачивают каждый работнику компенсацию в размере не менее 15 процентов заработной платы данного работника, начисленной за период применения заемного труда.

50. В случае предстоящего перевода работников на работу к иному работодателю или увольнения с последующим приемом на работу к данному работодателю, при котором работник будет выполнять прежние или сходные с прежними функции в интересах Работодателя, Работодатель обязуется уведомить об этом ППО и соответствующих работников не менее чем за 2 месяца до начала мероприятий по переводу работников.

50.1. Работодатель за 3 месяца до начала мероприятий по переводу работников предлагает другому работодателю, к которому предполагается вышеуказанный перевод работников, начать переговоры с ППО о подписании протокола с целью обеспечения сохранения социальных трудовых гарантий работников в ходе перевода.

50.2. Мероприятия по вышеуказанному переводу работников не могут начинаться ранее чем через 2 месяца после начала переговоров ППО о подписании с работодателем, к которому предполагается вышеуказанный перевод работников, протокола с целью обеспечения сохранения социальных трудовых гарантий работников в ходе перевода.

51. Основанием для расторжения трудового договора не может быть отсутствие или прекращение действия документа, подтверждающего потребность организации (далее – пользователь), с которой Работодатель (аутсорсинговая организация) состоит в гражданско-правовых отношениях, в осуществлении соответствующих функций данным работником.

52. В соответствии с протоколом при отсутствии согласованной программы снижения социальных последствий в условиях начавшегося сокращения Работодатель обязуется выплачивать работнику дополнительные, в отношении установленных законодательством, выходные пособия в случае расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности и (или) штата работников.

53. Размер дополнительного выходного пособия определяется в зависимости от причин высвобождения работника:

Причины высвобождения работника	Размер дополнительного выходного пособия, средние заработные платы работника
---------------------------------	--

	При сокращении	При массовом высвобождении
Внедрение новых технологий, снижающих трудозатраты	1,5	2,5
Падение спроса на продукцию	2	3
Перенос производства в регионы (включая зарубежные страны) с более низким уровнем средней заработной платы	4	6
Банкротство работодателя	0,3	0,5
Последующий найм работников на худших условиях труда	3	4
Иные случаи	0,5	0,75

53.1. В случае высвобождения работников Работодатель не позднее 2 месяцев до этого уведомляет профсоюз о его причинах, количестве и составе работников, увольняемых по каждой из вышеперечисленных причин, и предоставляет соответствующую информацию в письменном виде. Профсоюз вправе оспорить заявленные работодателем сведения.

54. Работодатель обязуется выплачивать работнику дополнительные выходные пособия в случае расторжения трудового договора по следующим основаниям и причинам:

54.1. При переводе работников на работу к иному работодателю, при котором работник будет выполнять прежние или сходные с прежними функции в интересах организации, размер дополнительного выходного пособия составляет среднюю заработную плату работника, умноженную на три, или если с работодателем, к которому переведен работник, имеется подписанный с Профсоюзом протокол, размер дополнительного выходного пособия должен в 4 раза превышать среднюю заработную плату.

54.2. При увольнении работника, при котором его функции или сходные с его функциями в интересах Работодателя будут выполнять работники, состоящие в трудовых отношениях с иным Работодателем, размер дополнительного выходного пособия составляет не менее 6 средних заработных плат работника.

54.3. В случае обоснованного признания результата испытания работника неудовлетворительным ему выплачивается заработная плата в размере не менее 1 средней заработной платы. Протоколом могут быть определены дополнительные условия применения данного пункта.

55. Если имеют место различные основания, указанные в пунктах 54.1–54.3 настоящего перечня, устанавливающие дополнительные выходные пособия, то пособия суммируются.

56. При увольнении работников, от которых Профсоюзом приняты полномочия представлять их интересы, по обстоятельствам, определяемым протоколом и указанным в нижеприведенных пунктах Соглашения, требуется согласование увольнения данных работников с выборным органом соответствующей первичной организации профсоюза и (или) увольнение может осуществляться только после совместного разбирательства вопроса между работником, работодателем и Профсоюзом (вариант реализации пункта определяется протоколом):

- 1) по основаниям, указанным в пункте 54.2 приложения № 3;
- 2) по основаниям, указанным в пункте 54.3 приложения № 3;
- 3) в связи с инкриминируемыми работнику виновными действиями;
- 4) по иным основаниям, указанным в протоколе;
- 5) сроки по реализации пункта 56 приложения № 3 к Соглашению определяются протоколом.

57. В течение периода с момента начала высвобождения работников до момента полного восстановления прежней численности работников сверхурочная работа, не связанная с форс-мажорными обстоятельствами, производимая работником за пределами установленной до начала массового высвобождения продолжительности рабочего времени,

ежедневной работы (смены), оплачивается в размере, увеличенном не менее чем на коэффициент 2,5.

Протоколом может быть предусмотрено определение начала периода, указанного в пункте 57 приложения № 3 к Соглашению, а также количество сверхурочных часов работника за месяц, при превышении которых применяется вышеуказанный коэффициент.

58. Протокол может предусматривать необходимость обоснования Работодателем внутренних переводов, перемещений работников, изменений их трудовых функций, переводов на другое оборудование, машины, механизмы, изменений характера производственных заданий. Регламентация данных обоснований определяется протоколом.

59. Работодатель обязуется производить дополнительную в отношении установленной законодательством единовременную выплату семье погибшего при исполнении трудовых обязанностей работника в размере не менее 4 средних заработных плат погибшего при наличии акта Н-1 установленной формы.

60. Работодатель в порядке, определяемом протоколом, обеспечивает субсидирование работников на оплату горячего питания в столовой на территории предприятия в размере не менее 5 процентов прожиточного минимума за один месяц на одного работника.

61. Работодатель обеспечивает бесплатную перевозку всех работников до места работы и обратно транспортом организации по маршруту и графику, согласованным с первичной профсоюзной организацией. Протоколом может быть предусмотрено применение положений пункта 61 приложения № 3 к отдельным категориям работников.

62. Работодатель выплачивает пособие семье скончавшегося работника в размере не менее 3 прожиточных минимумов.

63. Работодатель выплачивает работнику пособие в случае смерти его близких родственников (родители, дети, родные братья/сестры, супруг/супруга) в размере не менее 4 прожиточных минимумов.

64. Работодатель выплачивает работнику субсидию на проведение лечения, необходимого для предотвращения частичной или полной потери трудоспособности, предотвращения угрозы жизни, в размере не менее 40 процентов от стоимости лечения. В протоколе могут быть установлены ограничения по абсолютному значению данной суммы.

65. В случае приема на работу работника, которому требуется временное проживание за пределами постоянного места жительства, при предоставлении Работодателем данному работнику платного временного жилья плата за данное временное жилье не может превышать 70 процентов от себестоимости содержания или аренды данного жилья.

66. Работодатель производит частичную оплату стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях в размере не менее 50 процентов их стоимости.

67. Работодатель оказывает финансовую помощь неработающим ветеранам-пенсионерам организаций, в которых они прекратили свою деятельность в связи с достижением пенсионного возраста и уходом на заслуженный отдых, в размере не менее 10 процентов от их утраченного заработка. Протоколом может быть предусмотрен срок с момента выхода на пенсию работника, в течение которого будет осуществляться выплата.

68. Работодатель оплачивает новогодние подарки для детей работников в возрасте до 14 лет в размере не менее 5 процентов прожиточных минимумов.

69. Работодатель сохраняет за работниками не менее 50 процентов средней заработной платы на время прохождения ими диспансеризации и дополнительных медицинских осмотров.

70. Работодатель финансирует программу работы с молодежью, согласованную с ППО, в размере не менее 0,25 процента от фонда заработной платы.

71. Работодатель выплачивает работнику пособие:

Случай выплаты	Размер выплаты не менее
----------------	-------------------------

	(вариант определяется протоколом)	
	Прожиточный минимум	Средняя заработная плата работника
Свадьба работника	6	2
Свадьба детей работника	3	1
Утрата жилья работником в результате стихийных бедствий, на одного проживавшего члена семьи	12	4
Нанесение существенного ущерба жилью и находящемуся в нем имуществу, делающего невозможным проживание в нем, в результате стихийных бедствий, на одного проживавшего члена семьи	6	2
Смерть работника (выплачивается родственникам работника)	6	2
Смерть близкого родственника работника (отец, мать, жена, муж, сын, дочь, брат, сестра)	5	1,5
Рождение ребенка или усыновление ребенка (в расчете на одного ребенка)	6	3

72. С целью создания условий для развития социальной самозащиты работников и их стимулирования к повышению своей трудоспособности Работодатель обязуется перечислять в пользу работников, являющихся участниками социальной программы профсоюза, осуществляемой на основе решений профсоюза, периодические социальные выплаты (материальную помощь) в размере не менее 2 процентов от заработной платы работника, но не менее 1 процента средней заработной платы предприятия⁶. Конкретный размер и периодичность социальных выплат определяются протоколом.

72.1. Протокол предусматривает размер периодических социальных выплат (материальной помощи) не менее 6 процентов от заработной платы работника из расчета за месяц, если вариант реализации социальной программы профсоюзов для Работодателя предусматривает профессиональное обучение и переподготовку работников, являющихся участниками социальной программы профсоюза. Размер ежемесячных социальных выплат (социальных субсидий) для отдельных категорий работников по их заявлению Работодателю может увеличиваться на размер, определенный в соответствии с пунктом 86 приложения № 3 к Соглашению. В этом случае пункт 86 приложения № 3 к Соглашению в отношении соответствующего работника не применяется.

72.2. Средства социальной программы профсоюза могут расходоваться в интересах работников, являющихся ее участниками, в порядке, определяемом программой.

72.3. Начисление и выплата периодических социальных выплат производятся Работодателем одновременно с начислением и выплатой заработной платы работнику. В случае выплаты заработной платы работника в неполном объеме указанные отчисления производятся в объеме, пропорциональном объему выплаты заработной платы.

72.4. Участие работников в социальной программе профсоюза является добровольным.

72.5. Работодатель производит отчисления периодических социальных выплат работникам и прекращает данные выплаты на основании списков работников, представляемых профсоюзом.

73. Любые дополнительные выплаты, льготы, социальные гарантии, установленные работникам трудовыми договорами, правовыми актами на уровне организации, по признаку неучастия работника в социальной программе профсоюза (или стимулирующие работников к отказу от участия в данной программе), являются установленными для всех работников,

⁶ Средняя зарплата предприятия – сумма фонда оплаты труда организации до удержаний за 3 месяца, предшествующих текущему, деленная на среднюю списочную численность работников организации за последние 3 месяца и деленная на среднюю списочную численность работников за данный период.

служат исключительно дополнением к выплатам, установленным Соглашением, и не могут являться их заменой.

74. В отсутствие в течение 3 рабочих дней письменного соглашения о распределении финансовой ответственности за возмещение вреда работнику между аутсорсинговой организацией и Работодателем выплаты работнику в связи с несчастным случаем на производстве, произошедшим при его работе в интересах Работодателя производятся Работодателем-пользователем.

75. Работодатель обязуется в течение 6 месяцев после подписания протокола провести и обеспечить финансирование специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), по которым на момент подписания протокола не проведена такая специальная оценка. При последующей установке нового оборудования, изменениях условий охраны труда Работодатель обязуется в течение 6 месяцев после установки данного оборудования (и) или после изменений условий охраны труда провести и обеспечить СОУТ соответствующих рабочих мест.

75.1. Если вышеуказанная СОУТ была проведена с нарушением сроков, указанных в пункте 75 приложения № 3, Работодатель обязуется в течение 20 дней после проведения СОУТ выплатить работникам компенсацию за работу на рабочих местах, по которым проведена СОУТ, в размере упущенной работником ввиду не проведенной в вышеуказанные сроки СОУТ части заработной платы, умноженной на 1,05.

76. В случае привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства, не являющихся членами профсоюза, Работодатель за указанное в протоколе количество дней, но не менее чем за 2 месяца до начала данного привлечения, уведомляет ППО о должностях и специальностях, по которым будут привлекаться данные работники, сообщает о требуемом количестве работников по каждой специальности, их заработной плате и иных условиях.

76.1. В течение 10 дней после получения уведомления в соответствии с пунктом 76 приложения № 3 к Соглашению ППО вправе предложить Работодателю список лиц, письменно изъявивших желание занять предложенные вакансии и соответствующих заявленным специальностям и квалификационным требованиям Работодателя.

76.2. Работодатель обязуется в течение 15 дней после получения от ППО списка, соответствующего пункту 76.1 приложения № 3 к Соглашению провести собеседование о приеме на работу лиц, указанных в списке. До подведения итогов собеседования с лицами, указанными в списке, Работодатель прием на работу иных лиц не производит.

76.3. Работодатель в течение указанного в протоколе количества дней после направления уведомления ППО обязуется принимать на соответствующие вакансии исключительно граждан Российской Федерации.

77. Претендент на вакансию, определенный пунктом 76 приложения № 3, вправе пригласить представителя ППО на собеседование. В этом случае Работодатель не вправе отказать представителю ППО в присутствии на собеседовании.

78. Запрещается заключение трудовых договоров с работниками:

- 1) для замены работников, участвующих в забастовке;
- 2) для замены работников, приостановивших работу в порядке осуществления ими самозащиты трудовых прав, в том числе в связи с невыплатой заработной платы.

79. Запрещается привлечение работодателем работников аутсорсинговых организаций и предоставление аутсорсинговой организацией своих работников иным организациям:

- 1) для выполнения любых функций в интересах организации;
- 2) для выполнения в интересах организации функций, перечисленных в протоколе;
- 3) для замены работников, участвующих в забастовке;
- 4) для замены работников, приостановивших работу в порядке осуществления ими самозащиты трудовых прав;
- 5) для замены (или пополнения количества) работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, в связи с невыполнением ими производственных задач и планов;
- 6) на рабочие места, на которых происходит временная приостановка работ

(вследствие простоя, прохождения процедуры банкротства);

7) на рабочие места, по которым введен режим неполного рабочего времени с целью сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников предприятия;

8) для выполнения работ во вредных или опасных условиях;

9) для осуществления постоянных видов деятельности, профильных для данного предприятия;

10) для выполнения функций, аналогичных функциям работников, уволенных Работодателем по сокращению численности или штата работников ранее чем через 4 месяца после завершения данного сокращения.

80. Обеспечение прав, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, работника аутсорсинговой организации при осуществлении им функций в интересах Работодателя является обязанностью аутсорсинговой организацией.

81. Аутсорсинговая организация обеспечивает своим работника оплату и иные условия труда, соответствующие коллективным договорам, локальным нормативным актам организаций, в интересах которых работники аутсорсинговых организаций осуществляют функции, а также соглашениям, распространяющиеся на данные организации.

Аутсорсинговая организация согласно порядку, предусмотренному протоколом, обеспечивает своим работникам оплату и иные условия труда, соответствующие положениям коллективных договоров, локальных нормативных актов организаций, в интересах которых работники аутсорсинговых организаций осуществляют функции, а также соглашений, распространяющихся на данные организации.

82. Срок трудового договора работника и аутсорсинговой организации не может быть менее 6 месяцев.

82.1. Срочный трудовой договор работника и аутсорсинговой организации может заключаться только на период, определенный датой прекращения действия данного трудового договора.

83. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

83.1. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы более чем на 30 календарных дней (60, 90 календарных дней), оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой ставки рефинансирования Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

84. При недоначислении работнику заработной платы и иных выплат, по которым требования работника (представителя работника) не были удовлетворены в ходе процедуры урегулирования споров, определяемой протоколом, а впоследствии данные требования были удовлетворены вступившим в силу решением суда или по ним было вынесено соответствующее законодательству предписание, Работодатель выплачивает работнику компенсацию, предусмотренную протоколом.

85. Протоколом могут быть предусмотрены компенсации в пользу работников и (или) ППО при наличии фактов вмешательства Работодателя в деятельность ППО и создания препятствий его деятельности, нарушений прав работников на объединение, подтвержденных в судебном порядке или независимым органом, обязательность решения которого для сторон письменно подтверждена Работодателем и ППО.

86. Иностранцам, относящимся к категориям, в отношении фонда оплаты труда которых полностью или частично не предусмотрена обязанность Работодателя по

отчислению средств в государственные внебюджетные фонды, устанавливается ежемесячная компенсационная выплата, начисляемая в виде процентов от суммы заработной платы. Процентная ставка данной выплаты работнику равна разности между суммарным процентом начислений в государственные внебюджетные фонды на заработную плату работников организации (работающих или потенциальных) – граждан Российской Федерации и суммарным процентом начислений в государственные внебюджетные фонды на заработную плату соответствующему иностранному работнику.

87. Работодатель признает признаком недобросовестного посредничества на рынке труда иностранных работников расторжение по любым основаниям трудовых договоров с иностранным работником в течение 7 рабочих дней после заключения трудового договора с данным иностранным работником, если вышеуказанные факты имели место в отношении большинства иностранных работников, принятых на работу данным Работодателем в текущем календарном году. Работодатель дает согласие на предоставление в Федеральную миграционную службу Сторонам Соглашения сведений, необходимых для выявления фактов недобросовестного посредничества на рынке труда иностранных работников по вышеуказанным признакам.

87.1. Работодатель выплачивает иностранным работникам, уволенным для осуществления недобросовестного посредничества данного Работодателя на рынке труда иностранных работников, компенсацию в размере двух прожиточных минимумов для трудоспособного населения Свердловской области, а также компенсацию потери в уровне заработной платы данного работника, появившейся в результате недобросовестного посредничества данного Работодателя на рынке труда, за весь период трудовых отношений данного работника с другими Работодателями в текущем календарном году.

88. Протокол может содержать принятие Работодателем на себя нижеперечисленных обязательств с целью обеспечения условий труда и социальных гарантий работников, обеспечение прав работников на объединение в профсоюзы в особых экономико-правовых ситуациях (планируемые реорганизация, ликвидация организации, изменение собственника организации или формы собственности, банкротство и так далее):

88.1. Работодатель обязуется осуществить перевод работников при их согласии к работодателю-гаранту (возможный будущий Работодатель), а работодатель-гарант обязуется принять данных работников на работу в порядке перевода. Принимая на себя обязательства данного пункта, Работодатели подтверждают согласование такого перевода. Если в протоколе не указан перечень должностей и профессий, по которым согласован перевод работников, то настоящий пункт распространяется на все категории работников Работодателя.

Работники, подавшие заявления на увольнение переводом от Работодателя к работодателю-гаранту и в течение трех рабочих дней с момента подачи заявления не принятые на работу к работодателю-гаранту, подлежат восстановлению в прежней должности у Работодателя.

88.2. Невыполнение инвестиционных планов, на которые ссылается протокол, влечет за собой обязанность Работодателя по выплате дополнительного выходного пособия в случае сокращения работников. Суммарный фонд для выплат вышеуказанного выходного пособия должен составлять не менее суммы недофинансирования (нецелевого финансирования) инвестиционных планов, умноженной на коэффициент 0,5.

88.3. Протоколом участия в соглашении работодателя-гаранта могут определяться положения коллективного договора с Работодателем и пункты соглашений, участником которых является Работодатель, по которым работодатель-гарант принимает на себя обязательства.

88.4. Работодатель и (или) работодатель-гарант не осуществляют мероприятия по сокращению численности или штата работников на период, определяемый протоколом.

88.5. В случае если после ликвидации Работодателя осталась задолженность по выплате заработной платы перед работниками, принятыми на работу работодателем-

гарантом, каждому такому работнику работодатель-гарант осуществляет выплаты компенсационного характера.

График и размер выплат, указанных в пункте 88.5 приложения № 3 к Соглашению, определяются протоколом. Срок выплаты всей указанной суммы не должен превышать 120 дней с момента принятия работника на работу к работодателю-гаранту.

89. Перечисленные в приложении № 3 к Соглашению обязательства реализуются на принципах свободы выбора, добровольности и реальности через:

1) коллективный договор, формируемый и подписываемый работодателем - субъектом малого или среднего предпринимательства и представителем выборного органа первичной профсоюзной организации или иными представителями работников;

2) принятие на себя Работодателем в одностороннем порядке обязательств через подписание протокола; данный протокол не может содержать обязательств со стороны профсоюзов и не может являться основанием для отказа Работодателя от последующих переговоров и подписания протокола в двухстороннем порядке;

3) принятие на себя работодателем через протокол, формируемый и подписываемый Работодателем и представителем Федерации профсоюзов Свердловской области или представителем выборного органа первичной, территориальной, региональной профсоюзной организации, которым Федерация профсоюзов Свердловской области делегировала свои полномочия. Протоколом, подписанным работодателем и профсоюзом, может быть предусмотрено, что он действует в отношении работодателя, с которым состоят в трудовых отношениях члены профсоюза, состоящие на профсоюзном учете в профсоюзе, входящем в Федерацию профсоюзов Свердловской области.

90. Наличие подписанного работодателем протокола не может являться основанием для отказа от заключения коллективного договора. Наличие коллективного договора не может являться основанием для отказа от переговоров по подписанию работодателем протокола.

91. Формирование обязательств, перечисленных в приложении № 3, на которых распространяется действие Соглашения, осуществляется через изменение на более высокий уровень соответствующих количественных показателей приложения № 3, а также через включение в протокол выборочного набора пунктов из многовариантного набора положений приложения № 3. Работодатель, на которого распространяется действие Соглашения, обязан приступить к переговорам по подписанию протокола в течение пяти рабочих дней после письменного предложения соответствующего профсоюза о начале данных переговоров.

92. Процедура вступления Работодателя в коллективные переговоры по подписанию протокола, инициированная Профсоюзом, предусматривает обязательное уведомление и участие представителя объединения работодателей, являющегося стороной Соглашения, если Объединение работодателей не отказывается от участия в переговорах. Отсутствие письменного подтверждения об участии Объединения работодателей в коллективных переговорах в течение пяти дней с момента письменного уведомления Объединения работодателей о коллективных переговорах приравнивается к отказу Объединения работодателей от участия в данных коллективных переговорах.

93. Протоколом может быть предусмотрено вступление в силу повышенных обязательств через определенный период времени или при наступлении определенной ситуации в соответствии с условиями, обозначенными коллективным договором или протоколом, их распространение на работников конкретных структурных подразделений Работодателя.

94. Работодатель, подписавший протокол, обеспечивает Профсоюзу возможность контроля за выполнением Работодателем условий Соглашения и протокола, а также предоставляет Профсоюзу необходимую для данного контроля информацию в течение семи дней после соответствующего запроса.

95. При наличии информации о нарушении Работодателем трудовых прав работников ППО направляет Работодателю требование об устранении выявленных нарушений.

Работодатель в десятидневный срок со дня получения от ППО требования обязуется устранить выявленные нарушения.

96. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, переданного работнику.

Для определения случаев, при которых исключается материальная ответственность категорий работников при причинении ущерба Работодателю, протоколом может быть предусмотрен перечень ситуаций, которые Стороны безусловно относят и (или) не относят к факторам: непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, переданного работнику.

Приложение № 4
к ТРЕХСТОРОННЕМУ СОГЛАШЕНИЮ
между Администрацией города Екатеринбурга,
Объединением профсоюзных организаций
города Екатеринбурга и Екатеринбургским
отделением «Объединения работодателей малого
и среднего предпринимательства Свердловской
области» о регулировании социально-трудовых
отношений в сфере малого и среднего
предпринимательства на 2018 – 2020 годы

Таблица 1

СОГЛАСОВАННЫЙ УРОВЕНЬ
средней реальной зарплаты, определяемый по видам экономической
деятельности предприятия

Вид экономической деятельности хозяйствующего субъекта	ОКВЭД организации (вида деятельности организации)	Уровень средней реальной зарплаты в прожиточных минимумах	Минимальный оклад, тарифная ставка 1 разряда в прожиточных минимумах
1	2	3	4
Растениеводство и смешанное сельское хозяйство, предоставление услуг в данных областях	1,1 /1,3/ 1,4/ 1,5	2,04	0,9
Животноводство	1,2	3,44	1
Лесоводство и лесозаготовки	2,01	3,70	1,2
Предоставление услуг в области лесоводства и лесозаготовок	2,02	2,60	1
Рыболовство, рыбоводство и предоставление услуг в этих областях	5	2,74	1
Разработка каменных карьеров, добыча минерального сырья для химических производств	14,1/ 14,3	3,6	1,2
Добыча гравия, песка и глины, прочих полезных ископаемых, не включенных в другие группировки	14,2/ 14,5	3,6	1,2
Производство мяса и мясопродуктов, продуктов мукомольнокрупяной промышленности, крахмалов и крахмалопродуктов, переработка и консервирование рыбо- и морепродуктов	15,1/ 15,2/ 15,6	3,6	1,2
Производство молочных продуктов, растительных и животных масел и жиров, а также прочих пищевых продуктов	15,5/ 15,4/ 15,8	3,7	1,2

Производство готовых кормов для животных, переработка и консервирование картофеля, фруктов и овощей	15,3/ 15,7	3,70	1,2
Производство дистиллированных алкогольных напитков	15,91	3,55	1,2
1	2	3	4
Производство пива	15,96	3,7	1,2
Производство минеральных вод и других безалкогольных напитков	15,98	3,7	1,2
Производство табачных изделий	16	3,39	1,2
Текстильное производство, производство одежды; выделка и крашение меха	17, 18	2,05	0,9
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	19	2,01	0,9
Распиловка и строгание древесины; пропитка древесины, производство деревянной тары и прочих изделий из дерева	20,1/ 20,4/ 20,5	2,46	1,2
Производство шпона, фанеры, плит, панелей, деревянных строительных конструкций, включая сборные деревянные строения, и столярных изделий	20,2/30,3	3,06	1,2
Производство целлюлозы, древесной массы, бумаги и картона	21,1	1,86	1
производство изделий из бумаги и картона	21,2	2,42	1,2
Издательская деятельность, в том числе печатные средства массовой информации	22,1	3,8	1,2
Полиграфическая деятельность и предоставление услуг в этой области	22,2	3,76	1,2
Производство основных химических веществ	24,1	3,7	1,2
Производство фармацевтической продукции, красок и лаков	24,4/ 24,3	2,62	1,2
Производство мыла, моющих, чистящих и полирующих средств, парфюмерных и косметических средств	24,5	3,7	1,2
Производство искусственных и синтетических волокон, а также прочих химических продуктов	24,6/ 24,7	3,19	1,2
Производство резиновых и пластмассовых изделий	25,1/25,2	3,7	1,2
Производство керамических изделий, кирпича, керамических плиток, плит и прочих строительных изделий из обожженной глины, резка и обработка камня, стекла и изделий из стекла и	26,2/ 26,3/ 26,4/ 26,7/ 26,8	3,7	1,2

аналогичной продукции			
Производство цемента, извести и гипса	26,1/ 26,5	3,7	1,2
Производство изделий из бетона, гипса и цемента	26,6	3,7	1,2
1	2	3	4
Производство готовых металлических изделий, обработка металлических отходов и лома	28/ 37,1	3,7	1,2
Производство механического оборудования и прочего оборудования общего и специального назначения, офисного оборудования и вычислительной техники и так далее.	29,1/ 29,2/ 29,5/ 29,7/ 30	3,7	1,2
Производство машин и оборудования для сельского и лесного хозяйства	29,3	2,27	1,1
Производство станков	29,4	3,70	1,2
Производство электродвигателей, генераторов и трансформаторов	31,1	3,7	1,2
Производство электрической распределительной и регулирующей аппаратуры	31,2	4,2	1,3
Производство изолированных проводов и кабелей, химических источников тока	31,3/ 31,4	4	1,2
Производство электрических ламп и осветительного оборудования и прочего электрооборудования	31,5/ 31,6	2,16	1
Производство электро- и радиоэлементов, электровакуумных приборов	32,1	2,47	1
Производство передающей аппаратуры, аппаратуры для проводной телефонной и телеграфной связи	32,2	3,7	1,2
Производство изделий медицинской техники, включая хирургическое оборудование, и ортопедических приспособлений	33,1	4	1,2
Производство средств измерений, оптических приборов и аппаратуры, часов	33,2 – 33,5	3,7	1,2
Производство автомобилей	34,1	4,2	1,3
Производство автомобильных кузовов, прицепов, полуприцепов и контейнеров, частей и принадлежностей автомобилей и их двигателей	34,2/ 34,3	3,08	1,2
Производство мебели и прочей продукции, не включенной в другие	36,1/ 36,3 – 36,6	3,53	1,2


группировки			
Производство ювелирных изделий и технических изделий из драгоценных металлов и драгоценных камней, монет и медалей	36,2	4,2	1,3
1	2	3	4
Сбор, очистка и распределение воды, удаление сточных вод, отходов и аналогичная деятельность	41/ 90	2,93	1
Строительство зданий и сооружений	45,2	3,5	1,2
Подготовка строительного участка, монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений	45,1/ 45,3	3,7	1,2
Производство отделочных работ	45,4	3,3	1,2
Аренда строительных машин и оборудования с оператором	45,5	3,7	1,2
Торговля автотранспортными средствами:	50,1		
в том числе новыми автомобилями иностранных марок (независимо от места производства)		5	1,4
в том числе новыми автомобилями отечественных марок		4,2	1,2
исключительно подержанными автомобилями		3,39	1,2
Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств:	50,2		
в организациях, имеющих различного вида сертификацию услуг от автопроизводителей		4,2	1,2
иные ремонтные и обслуживающие автотранспорт организации		3,50	1,2
Торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями	50,3	3,7	1,2
Розничная торговля моторным топливом	50,5	3,7	1,2
Оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами	51	3,7	1,2
Розничная торговля в неспециализированных магазинах	52,1	3,1	1,2
Розничная торговля пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями в специализированных магазинах и иные виды розничной торговли	52,2/ 52,5/ 52,6	3,70	1,2
Розничная торговля фармацевтическими и медицинскими товарами, косметическими и	52,3	3,7	1,2

парфюмерными товарами			
Прочая розничная торговля в специализированных магазинах	52,4	3,8	1,2
Ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования, коммунальные услуги	52,7	2,77	1
1	2	3	4
Деятельность гостиниц	55,1	3,7	1,2
Деятельность прочих мест для временного проживания	55,2	3,2	1,2
Деятельность баров, ресторанов	55,3/ 55,4	3,7	1,2
Деятельность столовых при предприятиях и учреждениях и поставка продукции общественного питания	55,5	2,93	1,1
Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта, подчиняющегося расписанию	60,21	3,46	1,1
Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта, организация перевозок грузов, прочая вспомогательная транспортная деятельность	60,23/ 63,1/ 63,2/ 63,4	3,7	1,2
Деятельность туристических агентств	63,3	4,0	1,2
Деятельность в области электросвязи	64,2	3,5	1,2
Проведение расследований и обеспечение безопасности в том числе деятельность частных охранных предприятий	74,6	2,77	1
при использовании лицензированных охранников	74,6	3,85	1,2
Чистка и уборка производственных и жилых помещений, оборудования и транспортных средств	74,7	2,16	0,9
Предоставление различных видов услуг (парикмахерские и иные услуги)	74,8	2,93	1,2
Деятельность в области радиовещания и телевидения	92,2	3,8	1,2
Иная деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	92,1/ 92,3-92,7	3,70	1,2

**Доля фонда оплаты труда в выручке от реализации продукции
(работ, услуг) организации по видам экономической деятельности**

ОКВЭД	Доля фонда оплаты труда в выручке организации, процентов
Сельское хозяйство	20
Пищевая промышленность	25
Производство стройматериалов	26
Строительство	28
Деятельность в области электросвязи	26

Подписи Сторон

<p>Заместитель главы Администрации города Екатеринбурга по вопросам потребительского рынка и услугам</p> 	<p>Президент Екатеринбургского отделения работодателей «Объединение предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Свердловской области»</p> 	<p>Председатель Координационного Совета объединения профсоюзных организаций города Екатеринбурга</p> 
В.Ю.Боликов	А.А.Филиппенков	А.Л.Ветлужских