СОГЛАШЕНИЕ № 17
о регулировании социально-трудовых отношений
в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области
на 2019–2021 годы

г. Екатеринбург от «04» марта 2019 года

1. Общие положения

1.1. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы заключено между Свердловским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» (далее – Федерация) в лице Председателя Ветлужских Андрея Владимировича, действующего на основании Устава, Региональным объединением работодателей «Объединение предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Свердловской области» (далее – Объединение работодателей) в лице Президента Филиппенкова Анатолия Анатольевича, действующего на основании Устава, Правительством Свердловской области в лице Первого Заместителя Губернатора Свердловской области Орлова Алексея Валерьевича, действующего на основании доверенности от 17.01.2019 № 10 (далее – Правительство), совместно именуемыми «Стороны». Предметом настоящего 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. Настоящее Соглашение принято в целях совместного регулирования социально-трудовых отношений, 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 настоящего Соглашения распространяется на:

1) всех работодателей, являющихся членами Объединения работодателей, заключившего настоящее Соглашение.

Прекращение членства в Объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения настоящего Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Объединение работодателей в период

действия настоящего Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные настоящим соглашением;

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

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

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

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

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

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

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) 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;

3) регулярно на совместных мероприятиях, семинарах и конференциях обсуждают административные и экономические барьеры, проблемы малого и среднего предпринимательства в Свердловской области, 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:

1) участвуют в реализации программы содействия занятости населения Свердловской области;

2) осуществляют комплекс мер по увеличению занятости населения в сфере малого и среднего предпринимательства, в том числе:

вовлечение в трудовую деятельность безработных граждан за счет профессиональной переподготовки;

создание системы адаптации к технологическим и информационным инновациям граждан пенсионного возраста, ищущих работу;

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;

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;

5) содействуют созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест;

6) своевременно информируют органы государственной службы занятости населения о наличии свободных рабочих мест в субъектах малого и среднего предпринимательства;

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.

8) создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением;

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, утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 20.11.2009 № 1683-ПП «О Концепции поддержки работающей молодежи Свердловской области на период до 2020 года», включения в коллективные договоры мероприятий по дополнительному материальному стимулированию, поддержки способной и талантливой молодежи на предприятиях, создания условий для профессионального роста молодых кадров, организации работы с молодыми семьями;

10) содействуют достижению ожидаемых результатов реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области

на 2016–2030 годы, утвержденной Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы».

2.3. В сфере охраны труда Стороны совместно:

1) казывают работодателям – субъектам малого и среднего предпринимательства, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, помощь по вопросам охраны труда, содействуют созданию на предприятиях комиссий по охране труда из числа работников и представителей работодателей;

2) содействуют обучению по вопросам охраны труда руководителей и специалистов предприятий в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области.

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

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) разрабатывают в случае угрозы массового высвобождения работников план экстренных мероприятий, направленных на снижение отрицательных последствий массового сокращения численности работников, обеспечение интересов и поддержку высвобождаемых работников, повышение их конкурентоспособности;

3) предусматривают в коллективных и трудовых договорах дополнительные гарантии и меры социальной защиты работников;

4) поощряют предпринимателей за особые трудовые заслуги, достижения в сфере развития социально ответственного бизнеса.

2.5. Объединение работодателей совместно с Федерацией:

1) предусматривает в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, дополнительные социальные и трудовые гарантии и компенсации;

2) содействует 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 настоящего Соглашения Стороны совместно:

1) оказывают методическую помощь и способствуют созданию отраслевых и территориальных объединений работодателей и объединений профсоюзов в сфере малого и среднего предпринимательства;

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 настоящего Соглашения:

1) считают необходимым реализовать меры, направленные на более четкое разграничение социальной роли и ответственности участников социального партнерства в сфере малого и среднего предпринимательства;

2) признают, что социальные инициативы работодателей, предпринимаемые сверх законодательно установленных обязательств, основываются исключительно на принципах добровольности и не могут быть заменой государственных обязательств;

3) содействуют увеличению количества субъектов малого и среднего предпринимательства, имеющих коллективные договоры по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Заключительные положения

3.1. Стороны настоящего Соглашения безвозмездно предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Соглашения. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами настоящего Соглашения в лице их уполномоченных представителей. Представители Сторон настоящего Соглашения по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года проводят совещания, на которых обсуждают и оценивают результаты реализации положений настоящего 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 трудящихся, которые являются предметом настоящего Соглашения. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению оформляются дополнительными соглашениями Сторон. Дополнительные соглашения Сторон подлежат уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Свердловской области в сфере охраны труда в порядке, определяемом законодательством Свердловской области.

3.3. Другие объединения работодателей и профессиональные союзы Свердловской области могут стать стороной настоящего Соглашения через внесение участниками настоящего Соглашения соответствующих изменений в перечень Сторон настоящего Соглашения, подлежащих уведомительной регистрации исполнительным органом государственной власти Свердловской области в сфере охраны труда. Стороны в трехмесячный срок после подписания настоящего Соглашения разрабатывают планы мероприятий, необходимые для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение.

3.4. Настоящее Соглашение заключено на 3 года, вступает в силу после его подписания и действует до 1 января 2022 года. Стороны имеют право 1 раз продлить действие настоящего Соглашения на срок не более 3 лет.

3.5. Стороны настоящего Соглашения обеспечивают доведение настоящего 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. Федерация и Объединение работодателей при реализации обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, руководствуются приложениями к настоящему Соглашению.

3.7. В целях освещения реализации настоящего 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 Свердловской области.

3.8. Настоящее Соглашение подписано в городе Екатеринбурге «___» _____201__ года в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

4. Подписи Сторон

Правительство Свердловской области	Региональное объединение работодателей «Объединение предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Свердловской области»	Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области»
Первый Заместитель Губернатора Свердловской области	Президент	Председатель
А.В. Орлов	А.А. Филиппенков	А.В. Ветлужских

Приложение № 1
к Соглашению о регулировании
социально-трудовых отношений
в сфере малого и среднего
предпринимательства
Свердловской области
на 2019–2021 годы

ПОРЯДОК
регулирования оплаты труда в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области 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, установленной в настоящем приложении (далее – ЕМТС).

2. Размеры тарифных ставок последующих разрядов и ступеней рассчитываются путем умножения тарифной ставки 1 разряда, установленной в пункте 3 настоящего приложения, на соответствующий тарифный коэффициент ЕМТС.

3. ЕМТС представлена в таблице 1.

Таблица 1

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

1	2	3	4	5	6	7	8
13.	13	4,60	4,71	4,81	4,92		
14.	14	5,02	5,14	5,26	5,38		
15.	15	5,52	5,92	6,35			
16.	16	6,90	7,35	7,80			
17.	17	8,30	8,80	9,30			
18.	18	9,80	10,60	11,60			

4. В ЕМТС оплата труда дифференцирована по 18 разрядам и в каждом разряде – по III–IV ступеням, которые предусматривают нарастание тарифных коэффициентов от низшей к высшей ступени. Ступени позволяют расширить возможности повышения оплаты труда работника в пределах 1 тарифного разряда, учитывая профессиональное мастерство, сложность выполняемых работ, стаж работы по специальности. Ступени 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 согласно таблице 2.

Таблица 2

Номер 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.	Заместители руководителей организаций	на 1–2 разряда ниже по сравнению с разрядами руководителей 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 организаций, в которых принята бестарифная система организации заработной платы, ЕМТС рекомендуется использовать для определения и назначения месячных размеров тарифных ставок и должностных окладов по согласованию с профсоюзами.

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 Соглашению о регулировании
социально-трудовых отношений
в сфере малого и среднего
предпринимательства
Свердловской области
на 2019–2021 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
общеотраслевых (сквозных) профессий и должностей работников

Номер строки	Общеотраслевые (сквозные) профессии	Диапазон разрядов
1	2	3
1.	Агент	3
2.	Администратор (включая старшего)	4–8
3.	Аккумуляторщик	1–5
4.	Бетонщик	1–5
5.	Весовщик	1
6.	Водитель автомобиля	4–8
7.	Водитель погрузчика	2–6
8.	Газосварщик	2–6
9.	Гардеробщик	1
10.	Главный специалист	13–17
11.	Грузчик	1–2
12.	Дворник	1
13.	Диспетчер (включая старшего)	4–5
14.	Документовед	6–11
15.	Заведующий складом	4–6
16.	Заведующий хозяйством	3–4
17.	Инженер	6–11
18.	Каменщик	2–6
19.	Кассир (включая старшего)	3–4
20.	Кладовщик	1–2
21.	Конструктор	6–13
22.	Кочегар технологических печей	3–4
23.	Кузнец	2–6
24.	Курьер	1
25.	Лаборанты всех специальностей	2–6
26.	Лифтер	1–2

1	2	3
27.	Маляр	1–6
28.	Мастер участка (включая старшего)	6–11
29.	Машинист (кочегар) котельной	2–6
30.	Машинист крана (крановщик)	2–6
31.	Машинист крана автомобильного	4–6
32.	Машинистка	3–4
33.	Наладчик автоматических машин и агрегатных станков	4–8
34.	Наладчик автоматов и полуавтоматов	4–6
35.	Наладчик сортировочных автоматов	4–5
36.	Наладчик станков и манипуляторов с программным управлением	4–8
37.	Наладчик шлифовальных станков	4–6
38.	Начальник вспомогательного отдела (отдела кадров, спецотделов)	8–12
39.	Начальник хозяйственного отдела	7–8
40.	Оператор автоматических и полуавтоматических линий, станков и установок	3–4
41.	Оператор котельной	2–6
42.	Оператор связи	3–4
43.	Оператор станков с программным управлением	2–5
44.	Переводчик	6–11
45.	Пирометрист	2–4
46.	Плотник	2–6
47.	Подсобный рабочий	1–2
48.	Программист	6–13
49.	Программист	6–13
50.	Радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры	3–6
51.	Распределитель работ	2–4
52.	Сверловщик	2–5
53.	Светокопировщик	1–2
54.	Секретарь	3
55.	Слесарь-инструментальщик	2–8
56.	Слесарь-ремонтник	2–8
57.	Слесарь-сантехник	2–6
58.	Социолог	6–11
59.	Специалист по кадрам	5–8
60.	Станочник широкого профиля	2–8
61.	Стенографистка	4–5
62.	Столяр	2–6

1	2	3
63.	Сторож (вахтер)	1–2
64.	Строгальщик	2–6
65.	Стропальщик	2–6
66.	Такелажник	2–5
67.	Телеграфист	2–4
68.	Техник	4–8
69.	Технолог	6–13
70.	Технолог	6–13
71.	Товаровед	6–11
72.	Токарь	2–6
73.	Тракторист	2–6
74.	Транспортировщик	2–4
75.	Уборщик производственных и служебных помещений	1–2
76.	Уборщик территорий	1
77.	Фрезеровщик	2–6
78.	Шлифовщик	2–6
79.	Штукатур	2–6
80.	Экономист	6–11
81.	Экспедитор по перевозке грузов	3–4
82.	Электрогазосварщик	2–6
83.	Электромеханик по лифтам	1–6
84.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2–6
85.	Электромонтер связи	1–6
86.	Электроник	6–13
87.	Электроник	6–13
88.	Электросварщик ручной сварки	2–6
89.	Юрисконсульт	6–11

Приложение № 3
к Соглашению о регулировании
социально-трудовых отношений
в сфере малого и среднего
предпринимательства Свердловской
области на 2019–2021 годы

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

1. Устанавливается индексация (увеличение) должностных окладов и тарифных ставок, иных базовых показателей заработной платы[1] работников, проводимая не реже 1 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 6 месяцев (период индексации) согласно данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области.

В протоколе (пункты 92–97 настоящего приложения) 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 1 разряда, а также между тарифной ставкой 1 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 настоящим Соглашением и протоколом).

3. В целях осуществления принципов добросовестной конкуренции на рынке труда работодатели, являющиеся членами Объединения работодателей, и работодатели, присоединившиеся к настоящему Соглашению после его заключения (далее – Работодатели), при формировании системы оплаты труда

---

[1] Под базовыми показателями заработной платы для целей Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы 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.

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 1 разряда (приложение № 1 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы):

1) используют для обеспечения единых условий оплаты труда независимо от отраслевой принадлежности перечень сквозных профессий и должностей (приложение № 2 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы);

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 1 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% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы.

4. Отнесение категорий работ на различного вида оборудовании к 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 настоящего приложения, условия его территориального размещения и сроки его предоставления, определяются протоколом.

12. Права ППО 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 ППО, и не могут оспариваться работодателем на основании:

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

осуществления деятельности профсоюзной организации в качестве представителя 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 о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы устанавливается стимулирующая выплата работникам (в том числе премия или ее составляющая) за выполнение норм трудовой дисциплины в размере до 15% от тарифной части заработной платы работника[2]. Для работников, не имеющих дисциплинарных проступков, действует максимальный процентный размер стимулирующей выплаты. В протоколе определяется зависимость вышеуказанного процентного размера 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 частью первой настоящего пункта, для всех Работодателей не допускается установление любой формы зависимости размера заработной платы работника или ее составляющих (премий, 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 заработной платы указанному в приложении № 4 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской

---

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

области на 2019–2021 годы, деленному на среднюю заработную плату персонала организации[3] за период, определяемый протоколом:

1) для Работодателей с видом экономической деятельности, отсутствующим в таблице 1 приложения № 4 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, протоколом может определяться согласованный уровень средней реальной заработной платы по иному виду экономической деятельности;

2) стороны Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы могут отдельным приложением к протоколу определить знаком «+» для Работодателей, определенных в подпункте 1 пункта 14 настоящего приложения, понижающий территориальный коэффициент для средней реальной заработной платы (для города Екатеринбурга коэффициент равен единице), зависящий от муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области, на территории которого Работодатель осуществляет деятельность;

3) 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;

4) протоколом могут быть установлены этапы достижения согласованного уровня средней реальной заработной платы с указанием сроков и соответствующих им уровней средней реальной заработной платы;

5) при указании в протоколе обязательств по ежемесячным социальным выплатам согласно пункту 72 настоящего приложения коэффициент повышения средней заработной платы может быть уменьшен с учетом размера соответствующих ежемесячных социальных выплат;

6) в протокол могут быть включены условия, содержащиеся в приложениях № 1 и/или № 2 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, касающиеся отдельных категорий работников;

7) тарифная ставка первого разряда (минимальный оклад) устанавливается в размере 1,2 прожиточного минимума для трудоспособного населения;

8) минимальная заработная плата за 1 час работы работающего по профессии, специальности, указанной в приложении № 1 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, равна его тарифной ставке (минимальному окладу) согласно условиям Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего

---

[3] Под средней заработной платой персонала в Соглашении о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы понимается средняя заработная плата работников, не относящихся к 5-10% наименее оплачиваемых и 5-10% наиболее высоко оплачиваемых работников организации (предприятии) за соответствующий период.

предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы 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 2 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 выплат[4] (далее – Премия) устанавливается в размере не более 40% от тарифной ставки (оклада) или части заработной платы, включающей в себя тарифную ставку (оклад):

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;

2) сроки и этапы введения в организации согласованного максимального уровня премии определяются в протоколе;

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 Российской Федерации 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 Российской Федерации для соответствующего производства, увеличенному на коэффициент 1,05.

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

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

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

---

[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.

23. Минимальный размер доплаты работнику за ненормированный рабочий день составляет 7% от тарифной ставки и 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):

1) размер стимулирующей выплаты устанавливается в процентах от суммы заработной платы работника за соответствующий период (до начисления обязательных по законодательству Российской Федерации коэффициентов и выплат), рассчитывается следующим образом: выручка от реализации продукции организации за соответствующий период, умноженная на процент (таблица 2 приложения № 4 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы), деленная на фонд оплаты труда персонала организации за соответствующий период, умноженная на 100%. Данный процент стимулирующей выплаты применяется с коэффициентом, определяемым протоколом, и составляет не менее 0,6. При изменении схемы реализации товаров и услуг вышеуказанный коэффициент подлежит пересмотру через внесение соответствующего изменения в протокол;

2) Стороны настоящего Соглашения могут расширять перечень видов экономической деятельности для таблицы, содержащейся в приложении № 2 к Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, через внесение изменений в Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы;

3) 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% средней заработной платы работника:

1) простой по вине организации, которая состоит в гражданско-правовых отношениях с аутсорсинговой организацией[5] и в интересах которой осуществляет функции работник аутсорсинговой организации, является простоем по вине Работодателя – аутсорсинговой организации.

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

27. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 50% средней заработной платы работника.

28. Действующие у Работодателя на момент подписания сторонами протокола составляющие заработной платы, их размер и порядок исчисления,

---

[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.

условия выплаты и категорий работников, имеющих на них право, являются предметом регулирования протокола.

29. В течение срока, определяемого протоколом, после сокращения штата или численности работников, занятых деятельностью, связанной 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 3 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:

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% 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% оклада (тарифной ставки) при наставничестве над 1 стажером и не менее 15% при наставничестве более чем над 1 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% 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 приложения, 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% тарифной ставки (оклада) при работе без освобождения от основных трудовых обязанностей и в размере не менее 12% 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 2 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% 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% рабочего времени в течение рабочего дня, месяца, учетного периода (определяется протоколом) работнику выплачивается доплата в размере согласно таблице 1.

Таблица 1

Номер строки	Температура (градусы Цельсия)	Размер доплаты (процент от тарифной ставки должностного оклада)	
		при работе в помещениях с возможностью полной изоляции от ветра	при работе с отсутствием возможности полной изоляции от ветра
1.	Ниже 20 или выше 27 за соответствующее рабочее время	7	15
2.	Ниже 25 или выше 32 за соответствующее рабочее время	16	28
3.	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 раза по сравнению с оплатой в другие дни.

39. Устанавливается надбавка в размере не менее 10% 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 2 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% 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 настоящего приложения, 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. Продолжительность дополнительного отпуска определена законодательством Российской Федерации для данных категорий работников.

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

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;

более 5 лет, имеют дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск сроком от 4 рабочих дней.

49. Если в установленном законодательством Российской Федерации порядке в отношении работника доказано, что его труд является заемным,

его непосредственный Работодатель, в интересах которого осуществлялся заемный труд, выплачивают каждый работнику компенсацию в размере не менее 15% 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:

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;

2) мероприятия по вышеуказанному переводу работников не могут начаться ранее чем через 2 месяца после начала переговоров ППО с работодателем, к которому предполагается вышеуказанный перевод работников, о подписании 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 согласно таблице 2:

Таблица 2

Номер строки	Причины высвобождения работника	Размер дополнительного выходного пособия от средней заработной платы работника (тыс. рублей)	
		при сокращении	при массовом высвобождении
1	2	3	4
1.	Внедрение новых технологий, снижающих трудозатраты	1,5	2,5

1	2	3	4
2.	Падение спроса на продукцию	2	3
3.	Перенос производства в регионы (включая зарубежные страны) с более низким уровнем средней заработной платы	4	6
4.	Банкротство работодателя	0,3	0,5
5.	Последующий наем работников на худших условиях труда	3	4
6.	Иные случаи	0,5	0,75

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:

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 3, 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;

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;

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 подпунктах 1–3 пункта 54 настоящего приложения, 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 настоящего приложения, требуется согласование увольнения данных работников с выборным органом соответствующей ППО и (или) увольнение может осуществляться только после совместного рассмотрения вопроса между работником, работодателем и Профсоюзом (вариант реализации пункта определяется протоколом):

1) по основаниям, указанным в подпункте 2 пункта 54 настоящего приложения;

2) по основаниям, указанным в пункте подпункте 3 пункта 54 настоящего приложения;

3) в связи с инкриминируемыми работнику виновными действиями;

4) по иным основаниям, указанным в протоколе;

5) сроки по реализации пункта 56 настоящего приложения определяются протоколом.

57. В течение периода со дня начала высвобождения работников до дня 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 настоящего приложения, 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 Российской Федерации 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% прожиточного минимума за 1 месяц на 1 работника.

61. Работодатель обеспечивает бесплатную перевозку всех работников до места работы и обратно транспортом организации по маршруту и графику, согласованным с ППО. Протоколом может быть предусмотрено применение положений настоящего пункта 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%

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% 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% 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% 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% прожиточного минимума.

69. Работодатель сохраняет за работниками не менее 50% 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% от фонда заработной платы.

71. Работодатель выплачивает работнику пособие согласно таблице 3.

Таблица 3

Номер строки	Случаи выплаты	Размер выплаты, не менее дней (вариант определяется протоколом)	
		Прожиточный минимум (дней)	Средняя заработная плата работника (дней)
1	2	3	4
1.	Свадьба работника	6	2
2.	Свадьба детей работника	3	1
3.	Утрата жилья работником в результате стихийных бедствий на 1 проживавшего члена семьи	12	4
4.	Нанесение существенного ущерба жилью и находящемуся в нем имуществу, делающего	6	2

1	2	3	4
	невозможным проживание в нем, в результате стихийных бедствий на 1 проживавшего члена семьи		
5.	Смерть работника (выплачивается родственникам работника)	6	2
6.	Смерть близкого родственника работника (отец, мать, жена, муж, сын, дочь, брат, сестра)	5	1,5
7.	Рождение ребенка или усыновление ребенка (в расчете на 1 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% от заработной платы работника, но не менее 1% средней заработной платы предприятия[6]. Конкретный размер и периодичность социальных выплат определяются протоколом:

1) протокол предусматривает размер периодических социальных выплат (материальной помощи) не менее 6% от заработной платы работника из расчета за месяц, если вариант реализации социальной программы профсоюзов для Работодателя предусматривает профессиональное обучение или профессиональную 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 89 настоящего приложения. В этом случае пункт 89 настоящего приложения в отношении соответствующего работника не применяется;

2) средства социальной программы Профсоюза могут расходоваться в интересах работников, являющихся ее участниками, в порядке, определяемом социальной программы Профсоюза;

3) начисление и выплата периодических социальных выплат производятся Работодателем одновременно с начислением и выплатой заработной платы работнику. В случае выплаты заработной платы работнику в неполном объеме указанные отчисления производятся в объеме, пропорциональном объему выплаты заработной платы;

4) участие работников в социальной программе профсоюза является добровольным;

---

[6] Средняя заработная плата 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.

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, служат исключительно дополнением к выплатам, установленным настоящим 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 у 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 настоящего приложения, 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.

77. В течение 10 дней после получения уведомления в соответствии с пунктом 76 настоящего приложения ППО вправе предложить Работодателю список лиц, письменно изъявивших желание занять предложенные вакансии и соответствующих заявленным специальностям и квалификационным требованиям Работодателя.

78. Работодатель обязуется в течение 15 дней после получения от ППО списка, соответствующего пункту 77 настоящего приложения, 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.

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

80. Претендент на вакансию, определенный пунктом 76 настоящего приложения, вправе пригласить представителя ППО на собеседование. В этом случае Работодатель не вправе отказать представителю ППО в присутствии на собеседовании.

81. 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.

82. 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.

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

84. 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, распространяющимся 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.

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

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

86. 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 ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

86.1. 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 ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

87. 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 российскому законодательству предписание, Работодатель выплачивает работнику компенсацию, предусмотренную протоколом.

88. 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.

89. Иностранным работникам, 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.

90. 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 Сторонами Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы сведений, необходимых для выявления фактов недобросовестного посредничества на рынке труда иностранных работников по вышеуказанным признакам:

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.

91. 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):

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 настоящего 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 3 рабочих дней с момента подачи заявления не принятые на работу к работодателю-гаранту, подлежат восстановлению в прежней должности у Работодателя;

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;

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;

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

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 подпункте 5 пункта 91 настоящего приложения, определяются протоколом. Срок выплаты всей указанной суммы не должен превышать 120 дней с момента принятия работника на работу к работодателю-гаранту.

92. Перечисленные в настоящем приложении 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 ППО 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.

93. 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.

94. Формирование обязательств, перечисленных в настоящем приложении, на которые распространяется действие Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, осуществляется через изменение на

более высокий уровень соответствующих количественных показателей настоящего приложения, а также через включение в протокол выборочного набора пунктов из многовариантного набора положений настоящего приложения. Работодатель, на которого распространяется действие Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, обязан приступить к переговорам по подписанию протокола в течение пяти рабочих дней после письменного предложения соответствующего профсоюза о начале данных переговоров.

95. Процедура вступления Работодателя в коллективные переговоры по подписанию протокола, инициированная Профсоюзом, предусматривает обязательное уведомление и участие представителя Объединения работодателей, являющегося Стороной Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы, 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.

96. 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.

97. Работодатель, подписавший протокол, обеспечивает Профсоюзу возможность контроля за выполнением Работодателем условий Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы и протокола, а также предоставляет Профсоюзу необходимую для данного контроля информацию в течение семи дней после соответствующего запроса.

98. 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.

99. 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 Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства Свердловской области на 2019–2021 годы

Согласованный уровень средней реальной заработной платы, определяемый по видам экономической деятельности предприятия

Таблица 1

Номер строки	Вид экономической деятельности хозяйствующего субъекта	ОКВЭД организации (вида деятельности организации)	Уровень средней реальной заработной платы в прожиточных минимумах	Минимальный оклад, тарифная ставка 1 разряда в прожиточных минимумах
1	2	3	4	5
1.	Растениеводство и смешанное сельское хозяйство, предоставление услуг в данных областях	01.1 / 01.3 / 01.4 / 01.5 +	2,04	0,9
2.	Животноводство	01.2 +	3,44	1
3.	Лесоводство и лесозаготовки	02.1	3,70	1,2
4.	Предоставление услуг в области лесоводства и лесозаготовок	02.2 +	2,60	1
5.	Рыболовство, рыбоводство и предоставление услуг в этих областях	03	2,74	1
6.	Разработка каменных карьеров, добыча минерального сырья для химических производств	08	3,6	1,2
7.	Добыча гравия, песка и глины, прочих полезных ископаемых, не включенных в другие	08.1 / 08.9 +	3,6	1,2

1	2	3	4	5
	группировки			
8.	Производство мяса и мясопродуктов, продуктов мукомольно-крупяной промышленности, крахмалов и крахмалопродуктов, переработка и консервирование рыбо- и морепродуктов	10.1 / 10.2 / 10.6 +	3,6	1,2
9.	Производство молочных продуктов, растительных и животных масел и жиров, а также прочих пищевых продуктов	10.5 +	3,7	1,2
10.	Производство готовых кормов для животных, переработка и консервирование картофеля, фруктов и овощей	10.9 / 10.3	3,70	1,2
11.	Производство дистиллированных алкогольных напитков	11	3,55	1,2
12.	Производство пива	10.05	3,7	1,2
13.	Производство минеральных вод и других безалкогольных напитков	10.07	3,7	1,2
14.	Производство табачных изделий	12	3,39	1,2
15.	Текстильное производство, производство одежды; выделка и крашение меха	13 / 14.2 +	2,05	0,9
16.	Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	14.20	2,01	0,9
17.	Распиловка и строгание древесины; пропитка древесины, производство деревянной тары и	16 / 16.10 / 16.29	2,46	1,2

1	2	3	4	5
	прочих изделий из дерева			
18.	Производство шпона, фанеры, плит, панелей, деревянных строительных конструкций, включая сборные деревянные строения, и столярных изделий	16.21 / 16.23	3,06	1,2
19.	Производство целлюлозы, древесной массы, бумаги и картона	17.1	1,86	1
20.	Производство изделий из бумаги и картона	17.2	2,42	1,2
21.	Издательская деятельность, в том числе печатные средства массовой информации	18.1 +	3,8	1,2
22.	Полиграфическая деятельность и предоставление услуг в этой области	18.1 +	3,76	1,2
23.	Производство основных химических веществ	20.1	3,7	1,2
24.	Производство фармацевтической продукции, красок и лаков	21.1 / 20.3	2,62	1,2
25.	Производство мыла, моющих, чистящих и полирующих средств, парфюмерных и косметических средств	20.4	3,7	1,2
26.	Производство искусственных и синтетических волокон, а также прочих химических продуктов	20.60.1 / 20.60.2 / 20.5	3,19	1,2
27.	Производство резиновых и пластмассовых изделий	22	3,7	1,2
28.	Производство керамических изделий, кирпича, керамических	23.31 / 23.7 / 23.1 +	3,7	1,2

1	2	3	4	5
	плиток, плит и прочих строительных изделий из обожженной глины, резка и обработка камня, стекла и изделий из стекла и аналогичной продукции			
29.	Производство цемента, извести и гипса	23.5 +	3,7	1,2
30.	Производство изделий из бетона, гипса и цемента	23.6 +	3,7	1,2
31.	Производство готовых металлических изделий, обработка металлических отходов и лома	25 / 38.32	3,7	1,2
32.	Производство механического оборудования и прочего оборудования общего и специального назначения, офисного оборудования и вычислительной техники	28.12 / 28.9 / 28.99 / 28.23	3,7	1,2
33.	Производство машин и оборудования для сельского и лесного хозяйства	28.3	2,27	1,1
34.	Производство станков	28.4	3,70	1,2
35.	Производство электродвигателей, генераторов и трансформаторов	27.11	3,7	1,2
36.	Производство электрической распределительной и регулирующей аппаратуры	27.12	4,2	1,3
37.	Производство изолированных проводов и кабелей, химических источников тока	27.3 / 27.2	4	1,2
38.	Производство электрических ламп и осветительного оборудования и прочего	27.4 / 27.9	2,16	1

1	2	3	4	5
	электрооборудования			
39.	Производство электро- и радиоэлементов, электровакуумных приборов	27.90	2,47	1
40.	Производство передающей аппаратуры, аппаратуры для проводной телефонной и телеграфной связи	26.30.1	3,7	1,2
41.	Производство изделий медицинской техники, включая хирургическое оборудование, и ортопедических приспособлений	26.70	4	1,2
42.	Производство средств измерений, оптических приборов и аппаратуры, часов	26.5–26.7	3,7	1,2
43.	Производство автомобилей	29.10	4,2	1,3
44.	Производство автомобильных кузовов, прицепов, полуприцепов и контейнеров, частей и принадлежностей автомобилей и их двигателей	29.2 / 29.3	3,08	1,2
45.	Производство мебели и прочей продукции, не включенной в другие группировки	31.0 / 31.09.2 +	3,53	1,2
46.	Производство ювелирных изделий и технических изделий из драгоценных металлов и драгоценных камней, монет и медалей	32.1	4,2	1,3
47.	Сбор, очистка и распределение воды, удаление сточных вод, отходов и аналогичная деятельность	36.0 / 37.0 +	2,93	1

1	2	3	4	5
48.	Строительство зданий и сооружений	41	3,5	1,2
49.	Подготовка строительного участка, монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений	43.1 / 43.2 +	3,7	1,2
50.	Производство отделочных работ	43.3 +	3,3	1,2
51.	Аренда строительных машин и оборудования с оператором	43 / 77 +	3,7	1,2
52.	Торговля автотранспортными средствами, в том числе:	45.1		
53.	новыми автомобилями иностранных марок (независимо от места производства)		5	1,4
54.	новыми автомобилями отечественных марок		4,2	1,2
55.	исключительно подержанными автомобилями		3,39	1,2
56.	Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств, в том числе:	45.2		
57.	в организациях, имеющих различного вида сертификацию услуг от автопроизводителей		4,2	1,2
58.	иные ремонтные и обслуживающие автотранспорт организации		3,50	1,2
59.	Торговля автомобильными деталями, узлами и принадлежностями	45.3 +	3,7	1,2
60.	Розничная торговля моторным топливом	47.3	3,7	1,2

1	2	3	4	5
61.	Оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами	46 +	3,7	1,2
62.	Розничная торговля в неспециализированных магазинах	47.1 +	3,1	1,2
63.	Розничная торговля пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями в специализированных магазинах и иные виды розничной торговли	47.2 / 47.8 / 47.9 +	3,70	1,2
64.	Розничная торговля фармацевтическими и медицинскими товарами, косметическими и парфюмерными товарами	47.7 +	3,7	1,2
65.	Прочая розничная торговля в специализированных магазинах	47.29 +	3,8	1,2
66.	Ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования, коммунальные услуги	95.2 / 68.32 +	2,77	1
67.	Деятельность гостиниц	55.1 +	3,7	1,2
68.	Деятельность прочих мест для временного проживания	55.9 +	3,2	1,2
69.	Деятельность баров, ресторанов	56.10 +	3,7	1,2
70.	Деятельность столовых при предприятиях и учреждениях и поставка продукции общественного питания	56.29 +	2,93	1,1
71.	Деятельность прочего сухопутного пассажирского	49.3 +	3,46	1,1

1	2	3	4	5
	транспорта, подчиняющегося расписанию			
72.	Деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта, организация перевозок грузов, прочая вспомогательная транспортная деятельность	49.3 / 52.29	3,7	1,2
73.	Деятельность туристических агентств	79	4,0	1,2
74.	Деятельность в области электросвязи	61.10	3,5	1,2
75.	Проведение расследований и обеспечение безопасности, в том числе деятельность частных охранных предприятий	80 +	2,77	1
76.	при использовании лицензированных охранников	80.1	3,85	1,2
77.	Чистка и уборка производственных и жилых помещений, оборудования и транспортных средств	81.22 / 81.29	2,16	0,9
78.	Предоставление различных видов услуг (парикмахерские и иные услуги)	96.0 / 96.02	2,93	1,2
79.	Деятельность в области радиовещания и телевидения	60.1 / 60.2 +	3,8	1,2
80.	Иная деятельность по организации отдыха и развлечений, деятельность организаций культуры и спорта	93	3,70	1,2

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

Таблица 2

Номер строки	ОКВЭД	Доля фонда оплаты труда в выручке организации (процентов)
1.	Сельское хозяйство	20
2.	Пищевая промышленность	25
3.	Производство стройматериалов	26
4.	Строительство	28
5.	Деятельность в области электросвязи	26