СОГЛАШЕНИЕ № 38
о регулировании социально-трудовых отношений
в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области
на 2022–2024 годы

г. Екатеринбург «15» апреля 2022 года

Правительство Свердловской области (далее – Правительство) в лице Заместителя Губернатора Свердловской области Ионина Дмитрия Александровича, действующего на основании доверенности от 06.12.2021 № 97, Региональное объединение работодателей «Объединение предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса Свердловской области» (далее – Объединение работодателей) в лице Президента Филиппенкова Анатолия Анатольевича, действующего на основании Устава, Свердловский областной союз организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Свердловской области» (далее – Федерация профсоюзов) в лице Председателя Ветлужских Андрея Леонидовича, действующего на основании Устава, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области на 2022–2024 годы (далее – Соглашение) о нижеследующем.

1. Общие положения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является регулирование социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства, согласование интересов работников и работодателей, указанных в подпунктах 1 и 2 части первой пункта 1.3 настоящего Соглашения, обеспечение гарантий трудовых прав работников, определение обязательств Сторон.

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

1.3. 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, которые уполномочили Объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить настоящее Соглашение либо присоединились к настоящему Соглашению после его заключения;

3) Правительство в пределах взятых им на себя обязательств;

4) профсоюзные организации, объединяемые Федерацией профсоюзов, в которых состоят на учете члены профсоюза, находящиеся в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах 1 и 2 части первой настоящего пункта.

Настоящее Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в подпунктах 1 и 2 части первой настоящего пункта.

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

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

1.5. Положения настоящего Соглашения, регулирующие права и гарантии работников, не могут ограничивать права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Такие условия 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 в Свердловской области 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, путѝ их решения;

4) 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 в Свердловской области.

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

1) участвуют в реализации государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП;

2) осуществляют комплекс мер по увеличению занятости населения в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области, 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 более высокой квалификацией и оплатой труда за счет опережающего развития высокотехнологичного бизнеса во всех видах экономической деятельности;

4) разрабатывают предложения по созданию системы обеспечения трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в субъектах малого и среднего предпринимательства в Свердловской области;

5) содействуют созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест;

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

7) содействуют организации субъектами малого и среднего предпринимательства в Свердловской области 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 у субъектов малого и среднего предпринимательства в Свердловской области путем включения в коллективные договоры мероприятий по дополнительному материальному стимулированию и поддержке способной и талантливой молодежи на предприятиях, в организациях, создания условий для профессионального роста молодых кадров;

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»;

11) содействуют сохранению рабочих мест граждан предпенсионного возраста субъектами малого и среднего предпринимательства в Свердловской области, а также трудоустройству граждан предпенсионного возраста субъектами малого и среднего предпринимательства в Свердловской области.

2.3. В области охраны труда Стороны совместно:

1) оказывают работодателям – субъектам малого и среднего предпринимательства в Свердловской области помощь по вопросам охраны труда;

2) содействуют обучению по охране труда работников предприятий и организаций в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области.

2.4. В целях обеспечения 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 в Свердловской области на достойный труд, повышение качества жизни работников

и их семей, снижение социального неравенства, формирование системы социальных гарантий через реализацию минимальных трудовых стандартов в соглашениях и коллективных договорах предприятий и 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) поощряют предпринимателей за особые трудовые заслуги, достижения в сфере развития социально ответственного бизнеса.

2.5. Объединение работодателей совместно с Федерацией профсоюзов:

1) содействует включению в коллективные договоры и трудовые договоры, исходя из финансовых возможностей предприятий и организаций, дополнительных социальных и трудовых гарантий и компенсаций, мер социальной защиты работников;

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;

3) обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания; содействует проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств предприятий и организаций, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников;

4) содействует созданию на предприятиях и организациях комитетов (комиссий) по охране труда из числа представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6. В целях развития социального партнерства и координации действий Стороны совместно:

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

2) изучают, обобщают и распространяют опыт работы объединений работодателей и объединений профсоюзов в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области по развитию системы социального партнерства.

2.7. Стороны:

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

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 в Свердловской области, имеющих коллективные договоры.

2.8. Работодатели, указанные в подпунктах 1 и 2 части первой пункта 1.3 настоящего Соглашения, подписывают протокол участника Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства

в Свердловской области на 2022–2024 годы (далее – Протокол), который формируется на основе перечня обязательств работодателей по регулированию социально-трудовых отношений (приложение № 1 к настоящему Соглашению).

В Протоколе работодатель указывает также объем обязательств и срок их реализации по конкретным пунктам приложения № 1 к настоящему Соглашению, если это не ухудшает положение работников относительно условий соответствующего пункта приложения № 1 к настоящему Соглашению.

Протокол подписывает работодатель, Федерация профсоюзов или профсоюзная организация, которой Федерация профсоюзов делегировала полномочия подписания Протокола с данным работодателем. По предложению работодателя Протокол также подписывает Объединение работодателей.

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 в лице их уполномоченных представителей. Представители Сторон настоящего Соглашения по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года проводят совещания, на которых обсуждают и оценивают результаты реализации 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 работников. 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 сторонами настоящего Соглашения через внесение соответствующих изменений в перечень Сторон настоящего Соглашения. Стороны в трехмесячный срок после подписания настоящего Соглашения разрабатывают планы мероприятий, необходимые для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение мероприятий.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2024 года. Стороны имеют право один 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 в Свердловской области, входящих в Объединение работодателей, и работников предприятий и организаций в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области в течение одного месяца со дня его подписания.

3.6. Федерация профсоюзов и Объединение работодателей при реализации обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, руководствуются приложениями № 1 и 2 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 в Свердловской области.

3.8. Настоящее Соглашение подписано в городе Екатеринбурге «15» 04 2022 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»
Заместитель Губернатора Свердловской области	Президент	Председатель
Д.А. Ионин	А.А. Филипченков	А.Л. Ветлужских

Зарегистрировано
15 апреля 2022 года
№ 38

Приложение № 1
к Соглашению о регулировании
социально-трудовых отношений в сфере
малого и среднего предпринимательства
в Свердловской области
на 2022–2024 годы
от 15.04.2022 № 38

ПЕРЕЧЕНЬ
обязательств работодателей по регулированию
социально-трудовых отношений

1. Производится индексация должностных окладов и тарифных ставок, иных базовых показателей заработной платы работников в виде увеличения должностных окладов и иных базовых показателей заработной платы опережающими темпами по сравнению с индексом потребительских цен (тарифов) на товары и услуги по Свердловской области (согласно данным Федеральной службы государственной статистики) за предшествующий периоду индексации аналогичный период времени не реже одного раза в 12 месяцев (период индексации). При этом размер индексации по отношению к предыдущему году не должен быть ниже следующих значений:

в 2022 году – 107,9%; в 2023 году – 108,1%; в 2024 году – 108,5%.

В протоколе участника Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области на 2022–2024 годы (далее – Протокол) стороны Протокола могут уменьшить период индексации. В Протоколе указываются конкретные даты индексации.

2. Действующие на дату начала переговоров по подписанию Протокола и на дату 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 подлежат изменению только в порядке, предусмотренном Соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в сфере малого и среднего предпринимательства в Свердловской области на 2022–2024 годы (далее – Соглашение) и Протоколом.

3. Базовые гарантии по оплате труда:

1) работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии с коллективным договором, но не ниже размера минимальной заработной платы в Свердловской области;

2) работодатели выплачивают заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в порядке и сроки, определяемые правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;

3) работодатели производят оплату труда в период обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, дополнительного профессионального образования, прохождения независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.

5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников равна 40 часам в неделю, если законодательством Российской Федерации работникам не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6. Продолжительность учетного периода при суммированном учете рабочего времени не может составлять более 6 месяцев.

7. В Протоколе могут быть указаны часы работы, оплачиваемые в повышенном размере по сравнению с оплатой в нормальных условиях не менее чем на коэффициент 1,15.

8. Работой в вечернее время 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 с необходимой мебелью в безвозмездное и исключительное пользование на территории предприятия – работодателя для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа ППО.

11. Площадь помещения, указанного в пункте 10 настоящего перечня, условия его территориального размещения и сроки его предоставления определяются Протоколом.

12. Работодатели, не удерживающие в пользу указанного в Протоколе Профсоюза членские профсоюзные взносы, обязанность удержания которых предусмотрена законодательством Российской Федерации или законодательством Свердловской области, выплачивают указанному Профсоюзу компенсацию в размере неудержанных членских профсоюзных взносов.

Работодатели, не перечисляющие указанному в Протоколе Профсоюзу членские профсоюзные взносы, обязанность удержания и перечисления которых предусмотрена законодательством Российской Федерации или законодательством Свердловской области, выплачивают их вышеуказанному Профсоюзу с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после определенного в Протоколе срока перечисления данных взносов.

13. В организациях, в системе оплаты труда которых имеются составляющие заработной платы, размер которых зависит от соблюдения работником трудовой дисциплины и связанных с ней законных требований работодателя, в Протоколе может устанавливаться зависимость изменений размера вышеуказанной составляющей оплаты труда от наличия, отсутствия, количества (систематичности) и характера

дисциплинарных проступков работника, ограничения процентного размера снижения заработной платы, связанного с соблюдением работником трудовой дисциплины, участие Профсоюза в контроле за законностью действий работодателя.

14.1. Для достижения показателей средней 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 заработной платы, указанному в приложении № 2 к настоящему Соглашению, деленному на среднюю заработную плату персонала организации[1] за период, определяемый Протоколом.

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

14.3. При указании в Протоколе обязательств по ежемесячным социальным выплатам согласно пункту 72 настоящего перечня и выполнении данных обязательств коэффициент повышения средней заработной платы может быть уменьшен в Протоколе с учетом размера соответствующих ежемесячных социальных выплат.

14.4. Минимальный оклад устанавливается в размере 1,2 от величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Свердловской области.

14.5. Тарифная ставка первого разряда устанавливается в размере 1,2 прожиточного минимума для трудоспособного населения в Свердловской области, деленного на 168 часов.

15. Нормы выработки и нормы времени, тарификация работ подлежат согласованию с Профсоюзом.

16. Изменения норм выработки и норм времени, тарификации работ работодатель доводит до сведения Профсоюза не позднее чем за 2 месяца до их введения. При несогласии Профсоюза с данными изменениями работодатель и Профсоюз определяют третейский орган по проверке обоснованности данных изменений. Решения третейского органа обязательны для работодателя и Профсоюза.

17.1. Согласованный максимальный уровень премии и аналогичных ей стимулирующих выплат[2] (далее – Премия) устанавливается в размере не более 40% от тарифной ставки (должностного оклада) или части заработной платы, включающей в себя тарифную ставку (должностной оклад).

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

17.3. Сроки и этапы введения в организации согласованного максимального уровня премии определяются в Протоколе.

17.4. Порядок расчета размера Премии и аналогичных ей выплат, показатели, от которых зависит размер Премии и аналогичных ей выплат, определяются в Протоколе.

---

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

[2] 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.

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.

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

24. Вместе с оплатой за вынужденный прогул работнику выплачивается компенсация в размере не менее 15% от суммы оплаты за вынужденный прогул.

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

Простой по вине организации, которая состоит в гражданско-правовых отношениях с аутсорсинговой организацией[3] 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 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 дату 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, связанного 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

---

[3] 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.

обязанностями (функциями) и условиями труда, если иное не обусловлено обоснованными квалификационными требованиями.

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% должностного оклада (тарифной ставки) при наставничестве над одним стажером и не менее 15% при наставничестве над двумя или более стажерами.

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% должностного оклада (тарифной ставки) 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, выполняющим обязанности, не перечисленные в его трудовом договоре, за период выполнения ими указанных обязанностей выплачивается доплата в размере не менее 7% тарифной ставки (должностного оклада) при работе без освобождения от основных трудовых обязанностей и в размере не менее 12% тарифной ставки (должностного 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 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 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 перечня, регулируется Протоколом.

45. Для работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, срок дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска составляет не менее 4 календарных дней. В Протоколе может определяться данный дополнительный отпуск для различных категорий работников.

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

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

48. Соответствие стажа работы у одного и того же работодателя и продолжительности дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска определяется Протоколом. Работники, проработавшие на предприятии:

1) более 3 лет, имеют дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск сроком от 2 календарных дней;

2) более 5 лет, имеют дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск сроком от 4 календарных дней.

49. Если в установленном законодательством Российской Федерации 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% заработной платы данного работника, начисленной за период применения заемного труда.

50.1. 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 Профсоюз и соответствующих работников не менее чем за 2 месяца до начала мероприятий по переводу работников.

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

50.3. Мероприятия по вышеуказанному переводу работников не могут начаться ранее чем через 2 месяца после начала переговоров Профсоюза 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, 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 выходные пособия сверх установленных законодательством Российской Федерации в случае расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности и (или) штата работников.

53.1. Размер дополнительного выходного пособия определяется в зависимости от причин и обстоятельств высвобождения работника согласно таблице 2.

Таблица 2

Номер строки	Причины и обстоятельства высвобождения работника	Размер дополнительного выходного пособия от средней заработной платы работника	
		при сокращении	при массовом высвобождении
1.	Внедрение новых технологий, снижающих трудозатраты	1,5	2,5
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

53.2. 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 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 одновременно имеют место несколько оснований, указанных в подпунктах 1–3 пункта 54 настоящего перечня, устанавливающих 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 подпунктах, требуется согласование увольнения данных работников с Профсоюзом 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 перечня;

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

3) в связи с инкриминируемыми работнику виновными действиями;

4) по иным основаниям, указанным в Протоколе;

5) сроки по реализации пункта 56 настоящего перчня 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 части 1 пункта 57 настоящего перечня, 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 20% прожиточного минимума для трудоспособного населения в Свердловской области за 1 месяц на одного работника.

61. Работодатель обеспечивает бесплатную перевозку всех работников до места работы и обратно транспортом организации по маршруту и графику, согласованным с Профсоюзом. 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 для трудоспособного населения в Свердловской области.

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 для трудоспособного населения в Свердловской области.

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 даты 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 для трудоспособного населения в Свердловской области.

69. Работодатель сохраняет за работниками среднюю заработную плату на время прохождения ими диспансеризации и медицинских осмотров.

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

71.1. С целью создания условий для развития социальной самозащиты работников и их стимулирования к повышению своей трудоспособности работодатель обязуется перед уходом участника социальной программы Профсоюза по повышению трудоспособности работников, осуществляемой на основе решений Профсоюза (далее – Программа), в ежегодный оплачиваемый отпуск перечислять в пользу работников, являющихся участниками Программы, ежегодные социальные выплаты (материальную помощь) из расчета не менее 15% средней заработной платы данного работника. Участник Программы имеет право на дополнительный неоплачиваемый отпуск не менее 3 рабочих дней, присоединяемый к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Конкретный размер социальных выплат и продолжительность неоплачиваемого отпуска определяются Протоколом.

71.2. 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.

71.3. Участие работников в социальной программе Профсоюза является добровольным.

71.4. Работодатель производит отчисления периодических социальных выплат работникам и прекращает данные выплаты на основании списков работников, являющихся участниками Программы, представляемых Профсоюзом.

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 Программы, осуществляемой на основе решений Профсоюза, периодические социальные выплаты (материальную помощь) в размере не менее 2% от заработной платы работника. Конкретный размер и периодичность социальных выплат определяются Протоколом.

73. Любые дополнительные выплаты, льготы, социальные гарантии, установленные работникам трудовыми договорами, правовыми актами на уровне предприятия (организации) по признаку неучастия работника в Программе Профсоюза (или стимулирующие работников к отказу от участия в Программе), являются

установленными для всех работников, служат исключительно дополнением к выплатам, установленным настоящим Соглашением, и не могут являться их заменой.

74. Протоколом может быть предусмотрено предоставление работодателем для работников, являющихся участниками Программы, дополнительных социальных гарантий и компенсаций, в том числе в вопросах дополнительного медицинского и иного страхования работников, путевок на санаторно-курортное лечение работников, компенсации по оплате работником питания, лечения, абонементов на услуги по поддержанию физической активности.

75.1. Работодатель обязуется в течение 6 месяцев после подписания Протокола провести и обеспечить финансирование специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), по которым на дату 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.

75.2. Если вышеуказанная СОУТ была проведена с нарушением сроков, указанных в пункте 75.1 настоящего перечня, 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 коэффициент 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 Профсоюз 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 рабочих дней после получения уведомления в соответствии с пунктом 76 настоящего перечня Профсоюз 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 календарных дней после получения от Профсоюза списка, соответствующего пункту 77 настоящего перечня, 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 Профсоюза обязуется принимать на соответствующие вакансии исключительно граждан Российской Федерации.

80. Претендент на вакансию, указанный в пункте 76 настоящего перечня, вправе пригласить представителя Профсоюза на собеседование. В этом случае работодатель не вправе отказать представителю Профсоюза 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 также обязанностью аутсорсинговой организации.

84. Аутсорсинговая организация обеспечивает своим работникам 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.

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 сто пятидесятой 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.

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 действующему законодательству предписание, работодатель выплачивает работнику компенсацию, предусмотренную Протоколом.

88. Протоколом могут быть предусмотрены компенсации в пользу работников и (или) Профсоюза при наличии фактов вмешательства работодателя в деятельность Профсоюза 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 Профсоюзом.

89. Работодатель обязан предоставить возможность размещения профсоюзом информационного стенда (площадью не менее 1 кв. м) в доступном для всех работников месте (местах), письменно согласованном(ых) с Профсоюзом.

90. С целью обеспечения занятости работников работодатель обязуется ограничивать привлечение юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, физических лиц без заключения с ними трудовых договоров, к выполнению видов работ, определенных Протоколом, объемом данных работ не более 10% от общего объема данного вида работ. Порядок определения объемов работ, единиц их измерения, уровень ограничений по каждому виду работ и иные вопросы применения настоящего положения могут определяться Протоколом.

91. При невыполнении ограничения, указанного в пункте 90 настоящего перечня, работодатель по итогам периода, определяемого Протоколом, производит работникам выплаты компенсационного характера, за нарушение условий пункта 90 настоящего перечня, суммарный фонд которых равен не менее 50% стоимости оплаченных работ, в части, превышающей объем, указанный в пункте 90 настоящего перечня. Выплата компенсационного характера за нарушение условий пункта 90 настоящего перечня конкретному работнику определяется пропорционально размеру его средней заработной платы.

92. Перечисленные в настоящем перечне 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 Профсоюза 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

или представителем выборного органа первичной, территориальной, региональной профсоюзной организации, которым Федерация профсоюзов 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.

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 перечня, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, осуществляется через изменение на более высокий уровень соответствующих количественных показателей настоящего перечня, а также через включение в Протокол выборочного набора пунктов из многовариантного набора положений настоящего перечня. Работодатель, на которого распространяется действие настоящего Соглашения, обязан приступить к переговорам по подписанию соответствующего Протокола в течение 5 рабочих дней после письменного предложения соответствующего Профсоюза о начале данных переговоров.

95. Процедура вступления работодателя в коллективные переговоры по подписанию Протокола, инициированная Федерацией профсоюзов и (или) Профсоюзом, предусматривает обязательное уведомление представителя Объединения работодателей.

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 настоящего Соглашения и соответствующего 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 Профсоюз направляет работодателю требование об устранении выявленных нарушений трудового законодательства. Работодатель в десятидневный срок со дня получения от Профсоюза требования обязуется устранить выявленные нарушения трудового законодательства.

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 № 2
к Соглашению о регулировании
социально-трудовых отношений
в сфере малого и среднего
предпринимательства
в Свердловской области
от 15.04.2022 № 38

СОГЛАСОВАННЫЙ УРОВЕНЬ
средней заработной платы, определяемый по видам экономической деятельности предприятия

Номер строки	Вид экономической деятельности хозяйствующего субъекта	ОКВЭД организации (вида деятельности организации)	Уровень средней зарплаты в текущих прожиточных минимумах для трудоспособного населения Свердловской области		
			2022 год	2023 год	2024 год
1.	Сельское хозяйство	01	3,2	3,35	3,5
2.	Производство пищевых продуктов и напитков	10, 11	3,8	4,0	4,2
3.	Розничная торговля	47	3,5	3,65	3,8
4.	Транспорт	49–52	4,4	4,6	4,8
5.	Иные виды деятельности	–	4,05	4,22	4,4