

Приложение № 1
к решению областной
трехсторонней комиссии
по регулированию
социально-трудовых
отношений
от 03 июля 2025 № 5

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

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

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

1.2. Установление в организациях внебюджетного сектора экономики и индивидуальных предпринимателей минимальной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере не ниже 1,2 минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

1.7. Применение систем нормирования труда.

1.8. Установление сроков выплаты заработной платы.

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

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

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

1.12. Установление размеров и порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.14. Обеспечение выплаты всех причитающихся сумм в день увольнения работника.

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

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

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

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

1.19. Установление за счет средств работодателя дополнительных мер социальной поддержки при выходе на пенсию работникам, имеющим трудовые

заслуги и длительный стаж работы в организации

1.20. Рассмотрение вопроса об организации учебной и производственной практики с образовательными организациями профессионального образования и оплате труда обучающихся, студентов в период практики в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

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

1.23. Установление условно-постоянной части заработной платы (доли выплат по должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы (тарифным ставкам) работникам организаций внебюджетного сектора экономики на уровне не ниже 60 процентов от общего размера заработной платы, работникам бюджетной сферы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.24. Определение размеров и условий осуществления выплат за наставничество.

2. В сфере содействия занятости и кадрового обеспечения организаций

2.1. Реализация мер по созданию и функционированию систем внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда, предусматривая на эти цели необходимые средства.

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

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

2.4. Финансирование мероприятий, направленных на:

повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе

в рамках плана подготовки управленческих кадров;

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

повышение квалификации и профессионального уровня специалистов кадровых служб;

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

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

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

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

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

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

2.9. Недопущение увольнения по сокращению численности или штата работников:

получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности;

имеющих двух и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида; работников - членов одной семьи.

2.11. Рассмотрение возможности перевода работников на дистанционный режим работы, предусмотрев особенности организации труда, гарантии по оплате труда.

3. В сфере охраны труда и экологической безопасности

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

3.2. Повышение уровня технической и экологической безопасности производств, проведение специальной оценки условий труда, сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечение труда женщин (вне контакта с веществами 1-2 класса опасности, канцерогенами, аллергенами и другими потенциально опасными для репродуктивного здоровья веществами).

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

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

3.5. Установление в повышенном размере компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по сравнению с трудовым законодательством.

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

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

3.8. Проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработка и внедрение программы «Нулевой травматизм» либо актуализация действующих мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

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

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

или локальным нормативным актом.

3.12. Возмещение расходов на погребение в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

3.13. Проведение внутреннего контроля (самоконтроля) функционирования системы управления охраной труда.

3.14. Выплата семье погибшего работника в результате несчастного случая на производстве по вине работодателя (его представителя) единовременного пособия

в сумме не менее 20 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законодательством, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.15. Выделение средств на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.16. Размещение, хранение и использование аптечек для оказания работниками первой помощи пострадавшим по результатам оценки профессиональных рисков.

3.17. Предоставление за счет средств работодателя дополнительных льгот и гарантий уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов, в том числе не менее 4 часов в неделю для осуществления общественного контроля с сохранением места работы (должности), среднего заработка и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на срок не менее 3 календарных дней.

3.18. Включение в существующие на предприятиях программы обучения по охране труда мероприятий по организации обучения руководителей и специалистов по вопросам противодействия ВИЧ-СПИДу на рабочих местах.

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

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

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

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

4.4. Разработка дополнительных мер социальной защиты женщин.

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

4.6. Предоставление условий для профессионального обучения и переобучения женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.

4.7. Выделение финансовых средств на:

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

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

организацию отдыха и оздоровления работников и членов их семей;

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

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

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

дополнительное медицинское страхование работников;

проведение культурно-массовой работы;

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

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

оздоровление детей работников в организациях отдыха детей и их оздоровления загородного стационарного типа.

4.8. Развитие системы наставничества, обеспечивающей преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта, в целях

закрепления рабочих кадров на производстве.

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

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

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

4.12. Исключение в случае реорганизации организации высвобождения работников, имеющих трех и более детей, работников, имеющих ребенка-инвалида, работников, являющихся родителями-одиночками.

4.13. Предоставление с учетом финансовой возможности организации:

в порядке, установленном коллективным договором организации, мер материальной поддержки и социального обеспечения выпускникам профессиональных образовательных организаций при поступлении их на работу в организацию, молодым работникам, а также лицам, возвратившимся на работу после службы в армии, в том числе: беспроцентных ссуд, кредитов на улучшение жилищных условий, приобретение бытовой и оргтехники;

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

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

молодым работникам, не имеющим собственного жилья, общежития или ежемесячной компенсации затрат на аренду жилья, льготные ссуды, кредиты на приобретение или строительство жилья;

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

дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью от 3-х дней для работающих женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет;

материальную помощь молодым семьям при рождении ребенка и при поступлении ребенка в первый класс.

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

4.15. Установление молодым работникам:

дополнительных социальных гарантий при получении образования без отрыва от производства;

условий для повышения квалификации и получения дополнительной специальности.

5. В сфере развития социального партнерства

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

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

5.3. Сохранение или расширение мер социальной поддержки работников, содержащихся в действующем коллективном договоре (соглашении), при разработке и заключении нового договора (соглашения).

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

5.5. Установление периодичности подведения итогов выполнения коллективного договора, соглашения