**Областная трехсторонняя комиссия**

**по регулированию социально-трудовых отношений**

**рекомендует включать в коллективные договоры**

**следующие положения:**

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

1. Установление оптимального соотношения тарифной и надтарифной части в структуре заработной платы работников, долю фонда оплаты труда в объеме полученного дохода (прибыли), долю фонда оплаты труда в себестоимости продукции (услуг).
2. О доведении МРОТ в организациях негосударственного сектора экономики до величины прожиточного минимума, установленной для трудоспособного населения Ростовской области за IV квартал предшествующего года.
3. Об установлении доли тарифной части в заработной плате работника в размере не менее 70%.
4. Об индексации заработной платы в размере не ниже темпов роста потребительских цен.
5. О порядке компенсации потерь в заработной плате в случае ее задержки.
6. Об установлении соотношения средней заработной платы руководителя организации к средней заработной плате основного персонала организации в размере не более 6:1.
7. О предоставлении вышедшим на пенсию работникам и их семьям возможности пользоваться социальными услугами и объектами социально-культурного назначения организации.
8. Размеры тарифной ставки 1 разряда, минимального размера оклада (должностного оклада) на предприятиях внебюджетного сектора экономики не ниже установленных в отраслевых соглашениях (минимальной заработной платы не ниже величины прожиточного минимума, установленной для трудоспособного населения Ростовской области за IV квартал предшествующего года).
9. Положения об установлении доли тарифной части в заработной плате работников не менее 70 %.
10. Меры по совершенствованию систем нормирования труда в целях обеспечения справедливой оплаты за вложенный труд.
11. Порядок увеличения и индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен.
12. Сроки выплаты заработной платы.
13. Размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.
14. Положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивают его в размере не менее 2/3 средней заработной платы.
15. Графики погашения задолженности и размеры компенсаций в случаях несвоевременной выплаты заработной платы.
16. Оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в соответствии с действующим законодательством.
17. Размер и порядок выплат компенсационногои стимулирующего характера в соответствии с нормамиТрудового кодекса Российской Федерации.
18. Средства на социальную поддержку работников и членов их семей, в том числе на проезд, жилищно-коммунальные услуги, питание, приобретение (строительство) жилья, оздоровление и другое.
19. Обязательства по конкретной поддержке работающих инвалидов, а также работников, имеющих в составе семей лиц с ограничениями жизнедеятельности.
20. Отчисление средств на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.
21. Недопущение нецелевого использования средств, предназначенных на оплату труда. Представление профсоюзам необходимой информации по формированию и расходованию фонда оплаты труда.
22. Создание условий для обеспечения жилыми помещениями работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы, за счет средств работодателя, в том числе с возможным долевым участием работников.
23. Установление за счет собственных средств дополнительных мер социальной поддержки при выходе на пенсию работникам, имеющим трудовые заслуги и длительный стаж работы в организации.
24. При заключении договоров об организации учебной и производственной практики с образовательными организациями профессионального образования предусматривать оплату труда обучающихся, студентов в период практики в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.
25. Обеспечение установления фиксированной части заработка (тарифной ставки, базового оклада) работника на уровне не ниже 2/3 от общего его размера.
26. Не включение в размер минимальной заработной платы оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

**2. В области содействия занятости и кадрового обеспечения организаций:**

1. Конкретные меры по созданию и функционированию систем внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров в соответствии с требованиями рынка труда, предусмотрев на эти цели необходимые средства.
2. 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.
3. Мероприятия по созданию условий для трудовой деятельности инвалидов, граждан предпенсионного и пенсионного возраста, женщин, совмещающих воспитание детей с трудовой занятостью, а также применению дистанционных и гибких форм занятости (неполный рабочий день, неделя) к данной категории работников.
4. Финансирование мероприятий, направленных на:

- повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;

- 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.

1. Разработка и реализация программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве.
2. Укрепление материально-технической базы государственных профессиональных образовательных организаций и организаций, осуществляющих профессиональное обучение.
3. Проведение мероприятий по переподготовке высвобождаемых работников за счет средств организаций конкурентоспособным на рынке труда профессиям.
4. Согласование с первичными профсоюзными организациями вопроса привлечения иностранных работников в организацию.

**3. В области охраны труда и экологической безопасности:**

1. Повышение уровня технической и экологической безопасности производств, проведение специальной оценки условий труда, сокращениерабочих мест с вредными условиями труда, и других мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
2. Предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля.
3. Осуществление дополнительного добровольного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работающих во вредных и (или) опасных условиях труда или подверженных повышенному риску возникновения профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.
4. Включение в существующие программы обучения по охране труда организации обучения руководителей и специалистов организаций по вопросам противодействия ВИЧ-СПИДу на рабочих местах.
5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе специальной оценки по условиям труда.
6. Ответственность работодателя за состоянием здоровья работников.

**4. В области социальной и правовой защиты молодежи, укрепления семьи, заботы о материнстве и детстве:**

1. Обеспечение гарантий и расширение прав молодежи и женщин на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых.
2. Установление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных законами, иными нормативными правовыми актами (например: 1 сентября, проводы в армию, дни бракосочетаний, переезд на новое место жительства в определенном количестве дней отпуска с сохранением заработной платы и др.).
3. Выделение рабочих мест с неполной занятостью, с гибкими формами работы, со свободным графиком, с надомным видом труда для обеспечения совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.
4. Положения по работе с молодежью, в том числе направленные на предоставление мер социальной защиты молодежи.
5. Меры социальной защиты женщин.
6. Предоставление за счет средств организации возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения молодежи.
7. Профессионального обучения и переобучения женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.
8. Выделение финансовых средств (из прибыли организации) 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, на оказание материальной поддержки работникам, имеющим детей (при рождении ребенка, приобретении санаторно-курортных путевок «Мать и дитя», на оплату лечения детей, выплату пособий женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте от 1,5 лет до 3 лет и других преимуществ для женщин.
9. Профессионального обучения и переобучения женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми.
10. В целях закрепления рабочих кадров на производстве восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.
11. Создание молодежных советов в организации, содействие их работе с оказанием организационной и финансовой поддержки.
12. Социальная поддержка молодых специалистов.
13. В случае реорганизации организации не допускать высвобождение работников, имеющих трех и более детей, работников, имеющих ребенка-инвалида, работников, являющихся родителями-одиночками.
14. Меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускникам образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования при поступлении их на работу в организацию.

**5. В области развития социального партнерства:**

1. Обязательства по повышению средней заработной платы, обеспечивающих реализацию обязательств в части оплаты труда, установленных настоящим Соглашением.
2. Органам местного самоуправления муниципальных районов Ростовской области формировать трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключать трехсторонние территориальные соглашения с привлечением глав городских и сельских поселений, расположенных на территории.
3. Предложения по реализации прав работников на участие в управлении организацией.
4. За счет средств работодателя дополнительные льготы и гарантии уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профессиональных союзов, в том числе не менее 4-х часов в неделю для осуществления общественного контроля с сохранением места работы (должности), среднего заработка и ежегодного дополнительного оплаченного отпуска на срок не менее 3-х календарных дней.
5. Право за председателем первичной профсоюзной организации или его заместителем участия в оперативных совещаниях и заседаниях правления организации с правом совещательного голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором.