



Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз»  
Иркутская областная организация

**РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ВЕДЕНИЮ ПЕРЕГОВОРОВ,  
ПОДГОТОВКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Методические рекомендации  
для профсоюзного актива**

г. Иркутск  
2025 год

# Коллективные переговоры по разработке, условиям заключения или изменения коллективного договора

Утверждению и подписанию сторонами коллективного договора в организации предшествуют их коллективные переговоры по разработке, условиям заключения или изменения коллективного договора. При этом стороны обязаны руководствоваться положениями ТК РФ и в части, ему не противоречащей. На практике процедура ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора включает несколько этапов.

## *1-й этап*

*Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и направление письменного уведомления другой стороне о начале коллективных переговоров (ст. 36 ТК РФ)*

В течение 7-дневного срока со дня получения этого уведомления ответная сторона обязана безусловно приступить к коллективным переговорам.

Образец уведомления:

Руководителю  
организации

## УВЕДОМЛЕНИЕ о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_ предлагает Вам  
(наименование организации)

вступить в переговоры по заключению коллективного договора на 20\_\_ - 20\_\_ гг.

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны, предлагаем провести переговоры в течение \_\_\_\_\_ месяцев и заключить коллективный договор до \_\_\_\_\_.  
(число, месяц)

Интересы работников на переговорах представляют: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(список членов комиссии со стороны работников)

Заседания комиссии предлагаем проводить еженедельно по \_\_\_\_\_ или  
(день недели)

\_\_\_\_\_ в любое удобное стороне Работодателя время, местом переговоров определить \_\_\_\_\_.

Председатель профкома \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## 2-й этап

### *Издание приказа работодателя о формировании комиссии для ведения коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (ч. 7 ст. 35 ТК РФ)*

Приказ издается в 7-дневный срок с момента получения уведомления. Дата издания этого приказа является начальным моментом коллективных переговоров. Указанными документами определяются сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров, состав названной комиссии. Она образуется на паритетной основе в составе полномочных представителей сторон (ст. 37 ТК РФ).

Образец приказа:

#### Приказ о проведении коллективных переговоров

Для проведения коллективных переговоров с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

приказываю:

1. Сформировать двустороннюю комиссию в составе \_\_\_\_ человек, включив в нее со стороны работодателя \_\_\_\_\_ и со стороны работников \_\_\_\_\_  
(список) (список)
2. Освободить всех членов комиссии от основной работы на время ее заседаний, а \_\_\_\_\_ - на все время переговоров с сохранением среднего заработка.  
(список)
3. Утвердить Положение о порядке ведения переговоров и заключении коллективного договора на 20\_\_ год.  
Заседания комиссии проводить еженедельно по \_\_\_\_\_ в «\_\_» часов.  
(день недели)
4. Начальнику АХО подготовить помещение \_\_\_\_ для ведения в нем переговоров.
5. Другие необходимые вопросы.

Руководитель организации \_\_\_\_\_

Согласно ст. 41 ТК РФ, участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора. В сборе предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда вправе участвовать совместный комитет (комиссия) по охране труда организации (ст. 218 ТК РФ).

Сформированной из представителей сторон комиссии желательно в течение 3 – 5 дней разместиться объявления о сборе предложений, которые могут войти в коллективный договор, в структурных подразделениях.

Стороны (в том числе руководитель) должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у

них полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. ст. 22, 37 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Профсоюзный комитет имеет право пригласить экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах. Оплата их услуг производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 39 ТК РФ). Поэтому порядок оплаты услуг экспертов, специалистов и посредников, участвующих в коллективных переговорах за счет средств работодателя, целесообразно прописать в коллективном договоре.

Комиссия в течение определенного времени (срок желательно устанавливать в совместном приказе (постановлении) о начале коллективных переговоров разрабатывает и обсуждает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение профсоюзному комитету и руководителю организации.

Образец протокола работы комиссии по переговорам

Протокол работы  
комиссии по переговорам

Дата: \_\_\_\_\_

Время работы: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ часов.

В переговорах участвовали:

члены комиссии: \_\_\_\_\_

приглашенные лица: \_\_\_\_\_

Рассматриваемый вопрос: \_\_\_\_\_

Соглашение достигнуто по \_\_\_\_\_

Разногласия:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Дата следующего заседания комиссии: \_\_\_\_\_

Вопросы, которые будут обсуждаться: \_\_\_\_\_

Подписи сопредседателей комиссии:

Секретарь: \_\_\_\_\_

Механизм урегулирования возникших разногласий определен ст. 38 ТК РФ. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или

изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ: при не достижении согласия между представителями работников и представителями работодателя по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ, Законом о порядке разрешения коллективных трудовых споров (ст. 40).

Что касается порядка ведения коллективных переговоров, то в силу ст. 37 представители сами должны определить порядок (процедуру) ведения коллективных переговоров. Для того, чтобы оказать помощь в решении этого вопроса, приводим методические рекомендации, разработанные специалистами Научного центра профсоюзов на основе изучения и обобщения опыта ведения коллективных переговоров.

#### Положение о порядке ведения переговоров между работниками организации (их представителями) и работодателем (его представителями) о заключении коллективного договора

##### 1. Стороны, ведущие коллективные переговоры

Сторонами коллективных переговоров являются представители работников в лице профсоюзного комитета, с одной стороны, и представители работодателя организации в лице руководителя организации непосредственно или уполномоченные им представители, с другой стороны.

Представители работников и работодателя имеют право проявить инициативу в проведении переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора.

Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи дней со дня получения уведомления (ст. 36 ТК РФ).

##### 2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по \_\_\_\_\_ от каждой стороны в составе: от профкома \_\_\_\_\_; от работодателя \_\_\_\_\_. При необходимости внесения изменений и дополнений в коллективный договор их проект разрабатывается той же комиссией.

2.2. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний комиссии определяются решением сторон.

2.3. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

2.4. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

2.5. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.6. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.7. Общий срок ведения переговоров не должен превышать \_\_\_\_\_ календарных дней с момента их начала.

2.8. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и т.д.). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

2.9. Комиссия в течение \_\_\_\_\_ срока разрабатывает проект договора и не позднее \_\_\_\_\_ срока передает проект на рассмотрение профкома и работодателя (его представителей).

2.10. Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к согласию по не зависящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решать указанные в нем вопросы. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.11. По завершении переговоров проект коллективного договора в обязательном порядке передается профкомом для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации. Работодатель (его представители) обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся в организации средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.12. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в \_\_\_\_\_ срок и передает его сторонам коллективных переговоров - профком и работодателю (его представителям).

2.13. Профком и работодатель (его представители) выносят проект коллективного договора на рассмотрение общего собрания (конференции) работников.

2.14. Обсуждение проекта коллективного договора на общем собрании (конференции) работников и голосование может проводиться по требованию любой из сторон постатейно.

2.15. В случае неодобрения общим собранием (конференцией) работников проекта коллективного договора (полностью или частично) работодатель (его представители) и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений с привлечением при необходимости посредников, экспертов.

Срок таких переговоров не может превышать \_\_\_\_\_ дней.

После этого проект коллективного договора (отдельные его части) снова выносятся на общее собрание (конференцию) работников, если на предыдущем собрании (конференции) не было вынесено решение о предоставлении профкому права подписать дополнительно согласованные положения и коллективный договор в целом.

2.16. Подписание коллективного договора проводится сторонами в срок не позднее \_\_\_\_\_ дней с момента его одобрения общим собранием (конференцией) работников. Право подписи предоставляется первым лицам с обеих сторон.

2.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем (его представителями) до сведения работников в течение \_\_\_\_\_ дней с момента его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем (его представителями) в местный орган исполнительной власти для уведомительной регистрации.

2.18. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ). Для урегулирования разногласий могут использоваться примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

3. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

3.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

3.2. В случае, если стороны сочтут необходимым продлить срок действия коллективного договора в целом или отдельных его частей, решение по этому вопросу выносит общее собрание (конференция) работников.

3.3. Если одна из сторон сочтет невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, она должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за \_\_\_\_\_ дней письменно с указанием причин расторжения договора или исключения из него отдельных положений. Со стороны работников решение о

невозможности дальнейшего выполнения условий коллективного договора или его отдельных положений принимает общее собрание (конференция) работников.

3.4. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

4. Состав комиссии по выработке проекта коллективного договора, вносимых в него изменений и дополнений.

4.1. Сопредседатель комиссии от профсоюзного комитета \_\_\_\_\_.

4.2. Сопредседатель комиссии - работодатель (его представитель) \_\_\_\_\_.

4.3. Члены комиссии от профкома: \_\_\_\_\_.

4.4. Члены комиссии от работодателя: \_\_\_\_\_.

5. Место проведения переговоров.

Местом проведения переговоров является \_\_\_\_\_.

6. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

Примечание: при наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом, представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

Как в том, так и в ином из приведенных выше двух случаев, за другими первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

### *3-й этап*

*Обсуждение подготовленного комиссией проекта коллективного договора и последующая его доработка с учетом поступивших замечаний и предложений*

Обсуждение может проводиться не только в комиссии, но и с работниками в подразделениях организации, филиалах, представительствах либо других обособленных подразделениях:

по завершению переговоров единый проект коллективного договора может обсуждаться работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Обсуждение проекта коллективного договора на собраниях (конференциях) в подразделениях целесообразно проводить в срок не более недели. Этот срок и лиц, ответственных за данное мероприятие с каждой стороны, лучше указывать в совместном приказе (постановлении) о начале переговоров.

Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Комиссия, с учетом поступивших предложений, передает проект сторонам коллективных переговоров – профкому и работодателю.

### *4-й этап*

*Утверждение разработанного единого проекта коллективного договора и подписание его сторонами*

Не позднее трех месяцев с начала переговоров стороны обязательно должны утвердить и подписать коллективный договор на согласованных условиях. Со стороны работников договор подписывают все участники единого представительного органа, а со стороны работодателей – их представители, являющиеся членами комиссии. Если в комиссии не достигнуто согласие сторон по отдельным положениям проекта договора, то возникшие разногласия оформляются протоколом. По ним проводятся дополнительные переговоры или они разрешаются в порядке, определенном ст. 38 ТК РФ.

Заключительный этап – направление коллективного договора является после подписания (вместе с приложениями) представителем работодателя в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации в целях уведомительной регистрации.

Сроки действия подписанного коллективного договора, порядок его регистрации и последующего изменения, а также контроля за его соблюдением определены соответственно ст. ст. 43, 44, 50 и 51 ТК РФ.

## Коллективный договор

Определение понятия коллективного договора приводится в ст. 40 ТК РФ.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание коллективного договора должно быть тесно увязано с обязательствами отраслевого тарифного и регионального (областного, городского) соглашений. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашений (ст. 48 ТК РФ).

Обязательства коллективного договора являются необходимым дополнением к трудовому законодательству. Они или вводят новые, более выгодные для работников положения, не предусмотренные законом, или расширяют имеющиеся законодательные нормы в направлении, более благоприятном для работников. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 42 ТК РФ).

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам (ст. 41 ТК РФ):

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- участие работников в управлении организацией (ст. 52 ТК РФ);
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Все эти вопросы можно сгруппировать в следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Права и обязанности сторон.
3. Оплата труда.
4. Занятость работников.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Условия и охрана труда.
7. Обеспечение социальных гарантий работающих в организации.
8. Социально-трудовые права молодежи.
9. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа, выборных профсоюзных работников.
10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.  
Ответственность сторон.

Исходя из сложившейся колдоговорной практики рекомендуются следующие приложения:

- смета формирования и расходования средств, выделяемых на потребление;
- положение об оплате труда, в которое включаются действующие системы оплаты труда, тарифные ставки рабочих, соотношение между тарифной ставкой рабочего 1 разряда основной профессии и руководителя организации, должностные оклады специалистов и служащих, размеры окладов высококвалифицированных рабочих, устанавливаемых тем из них, кто выполняет важные и ответственные работы, названные в коллективном договоре;
- положение о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, надбавки за выслугу лет и другие формы материального поощрения, применяемые в организации, различного вида доплаты (бригадирские, за совмещение и т.д.);
- перечень производств (работ) с особо тяжелыми и особо вредными, с тяжелыми и вредными условиями труда, при работах, на которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- перечень работ, при выполнении которых работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты (спецодеждой), порядок и нормы обеспечения средствами индивидуальной защиты (спецодежда), особенно

если такие средства индивидуальной защиты отсутствуют в Типовых нормах, а по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные и (или) опасные условия труда;

- перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части;
- перечень работников, имеющих дополнительные отпуска за особо тяжелые и особо вредные, тяжелые и вредные условиями труда, за ненормированное время, за выслугу лет и т.д.;
- перечень производств и работ, где порядок и место приема пищи устанавливается работодателем по соглашению с профкомом;
- план – график внедрения технически обоснованных норм труда;
- план мероприятий по охране труда и смета расходования средств на эти цели;
- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) предоставляется лечебно – профилактическое питание;
- перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- положение о социальных льготах и гарантиях работников и пенсионеров (ветеранов) организации;
- смета расходования фонда социальной защиты или другого аналогичного фонда;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке обеспечения жильем (если таковое имеется).

Приведенные в тексте ст. 41 взаимные обязательства работников и работодателя не исчерпывают содержание коллективного договора.

Во многих статьях ТК РФ приводятся взаимные обязательства сторон коллективного договора, различные положения нормативного характера, которые могут или должны быть включены в коллективный договор.

Обратимся к ссылкам на эти статьи ТК РФ:

Согласно ст. 8 работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников (профкома).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников (профкомом).

В соответствии со ст. 21 работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

В связи с изложенным отметим, что эта норма конкретизируется в ст. 52: право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Основные формы участия работников в управлении организацией приводятся в ст. 53. Исходя из положений статей 21 и 52, количество форм участия работников в управлении организацией может быть увеличено в соответствии с коллективным договором.

В силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Согласно ст. 32 работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

В связи с изложенным отметим, что обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного органа регламентируются ст. 377. Тем не менее, положения ст. 32 дают основание полагать, что приведенный в ст. 377 перечень услуг, предоставляемых работодателем выборным профсоюзным органам, может быть расширен и конкретизирован.

Согласно ст. 39 ТК РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

В силу ст. 68 ТК РФ прием на работу может оформляться приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Согласно ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Статья 73 ТК РФ определяет, что не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Согласно ст. 82 в организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (взамен порядка, установленного ст. 82).

Согласно ст. 96 не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работ в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе

с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальными нормативными актами.

Согласно ст. 100 режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневной с двумя выходными, шестидневной с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

В соответствии со ст. 101 перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 103 графики сменности, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

Согласно ст. 111 общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В силу ст. 112 ТК РФ заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата, размер которой определяется локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ организации могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска работникам, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Статья 119 ТК РФ устанавливает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней.

В силу ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды времени, предусмотренные

коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

Согласно ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Статья 130 ТК РФ включает в основные государственные гарантии по оплате труда работников меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ответственность работодателей за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Статьей 134 ТК РФ установлено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, не финансируемых из бюджета индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Заметим, что с учетом ст. 130 ТК РФ эта норма является императивной, то есть подлежит обязательному включению в коллективный договор, соглашение или локальный нормативный акт.

В ст. 135 ТК РФ приводится порядок установления систем заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного рода выплат:

системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

Статьей 136 предусмотрено, что порядок выплаты работникам заработной платы определяется коллективным договором или трудовым договором:

заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст. 139 в коллективном договоре могут быть предусмотрены иные (по отношению к предусмотренным ст. 139) периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Статьей 143 определено, что тарифная система оплаты труда работников не бюджетных организаций может определяться коллективным договором, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

Согласно ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

В соответствии со ст. 147 конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором. Эта повышенная заработная плата не должна быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

В силу ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Согласно ст. 152 конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Статьей 154 предусмотрено, что конкретные размеры повышенной заработной платы за работу в ночное время устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

Статьей 158 определено, что коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Согласно ст. 159 применение систем нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливается коллективным договором.

В соответствии со ст. 168 порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяется коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

Согласно ст. 173 гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Аналогичный порядок установления гарантий и компенсаций предусмотрен ст. ст. 174, 175 и 176 ТК РФ для работников, обучающихся в учреждениях среднего и начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

В соответствии со ст. 178 трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий и устанавливаться повышенные размеры выходных пособий взамен тех, которые предусмотрены указанной ст. 178.

Согласно ст. 179 коллективным договором могут быть внесены изменения в категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случаях сокращения численности или штата работников.

Статья 180 ТК РФ устанавливает, что при угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

В этой связи следует заметить, что до настоящего времени действует «Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (утверждено постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99).

Положение определяет перечень мероприятий и основные принципы взаимодействия работодателей, профсоюзов и органов исполнительной власти республик в составе Российской Федерации, краев, областей, автономных образований, городов и районов в условиях массового высвобождения.

Согласно названному Положению:

органы исполнительной власти и работодатели по предложению профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников.

По итогам консультаций разрабатывается программа мероприятий, направленных на содействие занятости и предоставление социальных гарантий работникам в условиях массового высвобождения и определяются источники ее финансирования (пункт 3).

Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, представляют в органы государственной службы занятости населения и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях по форме согласно (п. 4).

Мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников предусматриваются в разделе коллективного договора предприятия и осуществляются работодателем. В этот раздел могут включаться:

мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем;

порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

обязательства по заключению с органами государственного страхования или страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы;

другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении.

При кратковременном снижении объемов производства целесообразно предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращение численности работников:

временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени;

предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы;

другие мероприятия (п. 6).

Следует учесть, что об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя Минтруд РФ в разъяснении от 27 июня 1996 г. N 6, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. N 40 (зарегистрировано в Минюсте РФ 27 июня 1996 г., регистрационный N 1114) пояснил следующее:

«В связи с поступающими запросами о правомерности направления работников в "вынужденные" отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя Министерство труда Российской Федерации разъясняет:

Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 76 КЗоТ Российской Федерации).

"Вынужденные" отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены.

В случае если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами (контрактами), то работодатель обязан в соответствии со ст. 94 КЗоТ Российской Федерации оплатить время простоя в размере не ниже  $2/3$  тарифной ставки (оклада).

Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссии по трудовым спорам или в суд».

В случае, если при заключении коллективных договоров не были предусмотрены мероприятия, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников, на предприятиях могут создаваться по взаимному согласию сторон в установленном порядке комиссии из представителей администрации и профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов для проведения переговоров по изменению и дополнению коллективного договора. Состав комиссии, сроки проведения переговоров определяются решениями сторон (п. 7).

Комиссии в процессе переговоров разрабатывают альтернативные варианты дальнейшей деятельности предприятий или программу мероприятий, проводимую работодателями до начала сокращения работников в целях уменьшения размеров этого процесса.

Достигнутые сторонами договоренности по реализации мероприятий оформляются в качестве приложения к коллективному договору (п. 8).

Мероприятия по содействию занятости, проводимые при массовых увольнениях, влияющих на общий уровень безработицы в отрасли или в регионе, могут включаться в отраслевые соглашения, заключаемые между соответствующим профсоюзом, иными уполномоченными работниками представительными органами и работодателями (объединениями работодателей), Министерством труда Российской Федерации или в территориальные соглашения, заключаемые между соответствующими профсоюзами, иными уполномоченными работниками представительными органами и работодателями (объединениями работодателей), органами исполнительной власти.

К указанным мероприятиям относятся:

профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий (шахтеры, работники атомных электростанций и т.д.);

оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

другие меры, направленные на содействие занятости высвобождаемых работников (п. 13).

Предложения профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, направляемые органам государственной и

исполнительной власти и работодателям в связи с массовыми высвобождениями, подлежат рассмотрению в установленном порядке (п. 15).

Местные Советы народных депутатов по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостанавливать на срок до шести месяцев решение работодателей о массовом высвобождении.

Конкретные сроки приостановки массового высвобождения определяются решением органов государственной власти и могут устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в регионе в следующих пределах:

Уровень безработицы (в процентах от численности занятых в регионе)	Возможный срок приостановки высвобождения
3-5	1 месяц
5-7	2 месяца
7-9	3 месяца
9-11	4 месяца
свыше 11	6 месяцев

Если уровень безработицы в регионе превышает 11 процентов, поэтапное высвобождение работников может осуществляться в следующие сроки:

Численность увольняемых работников (чел.)	Устанавливаемый срок поэтапного высвобождения
50 и более	8 месяцев
200 и более	10 месяцев
500 и более	12 месяцев

С учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда, приостановка или поэтапное высвобождение работников могут осуществляться и при более низких уровнях безработицы (п.17).

Приложение N 1  
к Положению об организации  
работы по содействию занятости  
в условиях массового  
высвобождения

### Информация о массовом высвобождении работников

\_\_\_\_\_ (полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Списочная численность занятых на предприятии (чел.) \_\_\_\_\_  
(на дату уведомления)

Причина массового высвобождения \_\_\_\_\_

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) \_\_\_\_\_

Дата начала массового высвобождения \_\_\_\_\_

Дата окончания массового высвобождения \_\_\_\_\_

Сведения о работниках, подлежащих увольнению

Профессия	Численность (чел.)	Дата увольнения
Итого: _____		
" " _____ 20__ г.		

Подпись руководителя

М.П.

Ф.И.О. и телефон исполнителя

Приложение N 2  
к Положению об организации  
работы по содействию занятости  
в условиях массового  
высвобождения

Сведения  
о высвобождаемых работниках

\_\_\_\_\_ (полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес \_\_\_\_\_

Телефон \_\_\_\_\_

Номер п/п	ФИО	Образование	Профессия или специальность	Квалификация	Средняя з/плата
-----------	-----	-------------	-----------------------------	--------------	-----------------

" " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя

Статьей 189 ТК РФ установлено, что дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права,

трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Статья 190 ТК РФ определяет порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации:

правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Согласно ст. 191 ТК РФ виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

В силу ст. 206 ТК РФ условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Согласно ст. 224 ТК РФ комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

По ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Статьей 236 предусмотрено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Согласно ст. 263 работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Статьей 272 предусмотрено, что особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет, определяются настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами субъектов Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации и работодателей.

Статья 292 ТК РФ определяет, что работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Статьей 301 ТК РФ установлено, что дни отдыха на вахте в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

В соответствии со ст. 320 для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами....

Согласно ст. 323 для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обслуживания для работников не бюджетных организаций устанавливаются коллективными договорами.

Статьей 374 ТК РФ предусмотрено, что члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашениями.

В силу ст. 375 ТК РФ работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

Согласно ст. 377 ТК РФ обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа частично определяются коллективным договором. В соответствии со ст. 377 ТК РФ оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Статьей 414 ТК РФ определено, что коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора:

могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке;

может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

Отдельно следует остановиться на закреплении в коллективном договоре гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Так, в силу ст. 313 ТК РФ государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

На сегодняшний день государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера установлены, помимо Трудового кодекса РФ, Законом РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,

работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями на 29 декабря 2004 г.).

Постановлением ВС РФ от 19 февраля 1993 г. N 4521-1 "О порядке введения в действие Закона Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" установлено, что государственные гарантии и компенсации, предусмотренные указанным Законом, распространяются на районы Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

Согласно ст. 1 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I его действие распространяется на лиц, работающих по найму постоянно или временно, в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях. Гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом.

Аналогичная норма содержится и в ст. 3 Закона гарантии и компенсации работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются работодателем, если иное не установлено настоящим Законом.

Статья 4 Закона следующим образом регулирует финансовое обеспечение гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: гарантии и компенсации, установленные для граждан, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 33 Закона устанавливает, что размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливается работодателем.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются работодателем (ст. 35 Закона).

**Каким должно быть содержание коллективного договора, чтобы оно отвечало интересам его обеих сторон, - как работников, так и работодателя?**

Взаимные обязательства сторон коллективного договора давно стали традиционными. Тем не менее, они, видимо, никогда не потеряют свою актуальность, поскольку отражают жизненные потребности работников и в скрытой форме интересы цивилизованного работодателя. Такой работодатель давно понял, что высокопроизводительную работу можно требовать от

материально и социально обеспеченных людей, но не от людей, обремененных тяжелыми материальными проблемами.

Эти взаимные обязательства сторон находят постоянное отражение в коллективных договорах, поэтому целесообразно высказать в отношении них ряд соображений.

Во-первых, реализация прав, предоставленных сторонами коллективного договора, осуществляется в совершенно определенных условиях: в настоящее время государство регламентирует меру труда и потребления практически только в бюджетных организациях. В целом же по народному хозяйству устанавливается уровень минимальной оплаты труда. Кроме того, сохранены правила по охране труда, различные льготы, в том числе те, которые связаны с работой в тяжелых и вредных условиях труда.

Все остальное – уровень оплаты труда, премирование, различные льготы и выплаты, социально-бытовые услуги, продолжительность дополнительных отпусков и т.д. - устанавливается организацией самостоятельно, исходя из имеющихся у нее ресурсов и способности представителей работников достичь в переговорах с представителями работодателя желаемых результатов.

Отсюда, в первую очередь, следует, что цель ведения коллективных переговоров для работников заключается не в том, чтобы повторить в коллективном договоре установленные в соответствии с законодательными актами нормы, а в том, чтобы получить определенные материальные и социальные блага сверх тех, которые они получают и не заключая коллективный договор.

Во-вторых, переговоры между сторонами, это своего рода торг, который может протекать мирно, сопровождаясь взаимными компромиссами, но может быть и крайне жестким, особенно тогда, когда стороны не хотят или в силу особых обстоятельств не могут идти на взаимные уступки. Так или иначе, но представители работников должны учитывать финансовые возможности организации, интересы которой выражают представители работодателя – администрации организации.

Для того, чтобы создать возможность удовлетворения притязаний работников на те или иные материальные и социальные блага, администрация должна взять на себя определенные обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам механизма регулирования оплаты труда не только исходя из роста цен, уровня инфляции, но и выполнения показателей, определенных коллективным договором. К сожалению, в законодательстве не сделан акцент на том, что уровень благосостояния работников зависит, в том числе и от степени их влияния на результаты производственной и хозяйственной деятельности организации. Тем не менее, практика заключения коллективных договоров пошла именно в этом направлении, напрямую связывая величину фонда потребления с результатами работы организации, зависящими от работников.

Ниже будет рассматриваться практика отражения в коллективных договорах взаимных обязательств сторон. Это необходимо сделать потому, что очень часто многие положения коллективных договоров изложены в самом общем виде, схематично и неконкретно – в виде пожеланий. Перед стороной, ответственной за

выполнение того или иного обязательства, как правило, перед администрацией, не ставится конкретная задача, на нее не накладываются определенные обязанности. Может быть, именно поэтому очень часто коллективные переговоры проходят очень легко, без какого – либо противостояния. Однако опыт свидетельствует, что практической пользы от коллективных договоров, заключенных по итогам таких переговоров, мало, тем более для работников. Работодатель, в свою очередь, не может ждать активной поддержки трудового коллектива в своей производственной и другой деятельности.

Проиллюстрируем сказанное на примере отражения в коллективных договорах обязательств администрации по стабилизации занятости работников – одной из наиболее злободневных проблем как для работников, так и для работодателей, заинтересованных в сохранении кадрового потенциала своих организаций.

Как известно, правовой основой защиты занятости в организации является Закон о занятости населения в Российской Федерации, но он не может отразить всего многообразия конкретных форм защиты занятости, а лишь определяет эти формы в общем виде.

Правовую основу защиты занятости работников дополняют различного рода соглашения и коллективные договоры, конкретизирующие и дополняющие соглашения с учетом состояния занятости, финансового положения и многих других условий каждой конкретной организации. К сожалению, анализ многих коллективных договоров свидетельствует о том, что они не содержат конкретных обязательств по стабилизации занятости. Из года в год в соответствующие разделы коллективных договоров переписываются положения Закона о занятости. Часто встречаются разделы о занятости, во многом состоящие из обязательств "в соответствии с законодательством". Например, в некоторых коллективных договорах указано, что стороны совместно обеспечивают выполнение требований законов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Впрочем, считать ситуацию безнадежной, по нашему мнению, не следует. Имеется достаточно много примеров, свидетельствующих о том, что во многих организациях возможности коллективного договора в качестве эффективного средства стабилизации занятости используются в полную меру. Заслуга в этом, в первую очередь, принадлежит профсоюзным комитетам.

Многие профсоюзные комитеты используют коллективный договор как эффективный инструмент по защите занятости работников, тем самым расширяя социально-правовую базу законодательства о занятости, которое предусматривает в основном защиту работников, уже высвобожденных и направленных в службу занятости.

При разработке разделов занятости коллективных договоров профсоюзные комитеты учитывают такие факторы, как:

- положение предприятия на рынке выпускаемых товаров и производимых услуг, уровень менеджмента, эффективность маркетинга, проводимого администрацией;

- эффективность хозяйствования и финансовая ситуация на предприятии;

- привлечение инвестиций на предприятие;

- уровень заработной платы в сравнении с прожиточным минимумом в регионе, оплата труда на других предприятиях, имеющих свободные места;

наличие свободных рабочих мест в регионе, в том числе по профессиям и специальностям предприятия;

возможность трудоустройства на других предприятиях.

Все больше профсоюзных комитетов вносят предложения по включению в коллективные договоры мероприятий, позволяющих подготовиться к массовому высвобождению работников, при этом стороны договариваются о критериях такого высвобождения. В Законе о занятости эти критерии не определены, но в условиях такого высвобождения Закон предоставляет профсоюзным органам право вносить предложения по его приостановке или поэтапному проведению.

Например, в АО "ЗАЗС" (Саратовская область) в случае массовых сокращений высвобождаемым работникам предоставляется возможность получить на предприятии другую профессию за счет предприятия. Работники со стажем работы на заводе не менее 10 лет могут пользоваться социальными льготами вплоть до трудоустройства, но не более 6 месяцев.

Во многих коллективных договорах меры по созданию благоприятных условий по опережающему переобучению работников, рабочие места которых находятся под угрозой сокращения. В АОЗТ "Смоленская чулочная фабрика" для этих целей в коллективный договор введен раздел "Обязательства по повышению квалификации кадров".

Коллективный договор Смоленского завода "Измеритель" предоставляют работникам, желающим получить вторую профессию, следующие льготы:

сохраняется средняя зарплата на весь период переподготовки, но не более трех месяцев;

производится доплата до прежнего среднего заработка работнику, направленному на выпуск новых изделий, при условии выполнения сменно-суточных заданий, на период до 3 месяцев;

срок переквалификации устанавливается в зависимости от сложности профессии от 3 до 12 месяцев.

Некоторые профсоюзные комитеты добились принятия от администрации предприятий мер по созданию новых рабочих мест. В АО "Северсталь" (Вологодская область) работодатель создал около 1000 новых рабочих мест для трудоустройства сокращаемых работников. В ОАО "Самеко" (г. Самара) предусмотрено, что при невозможности создания новых рабочих мест сокращению подлежат, в первую очередь, лица, допускающие брак в работе, нарушающие трудовую дисциплину и злоупотребляющие алкогольными напитками; имеющие замечания по качеству труда и не работающие над повышением своей квалификации.

При защите занятости в раздел по занятости коллективного договора включаются мероприятия в зависимости от складывающейся ситуации.

Ситуация 1. При росте напряженности на местном рынке труда, когда безработица еще не коснулась предприятия и увольнения еще не начались, предусматривается уведомить профком не менее чем за три месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать предприятие и его структурные подразделения, полностью или частично приостановить производство, внедрить новые технологии.

Ситуация 2. При сокращении объема производства:

перепрофилировать отдельные производства на выпуск продукции с учетом конъюнктуры рынка;

организовать цеха, участки по выпуску товаров народного потребления и оказания услуг населению;

предусмотреть создание или расширение на предприятии подсобных хозяйств, цехов надомного труда, мелких арендных и коллективных предприятий;

создать дополнительные рабочие места для трудоустройства высвобождаемых с производства лиц, особо нуждающихся в социальной защите;

организовать переподготовку и переобучение работающих с учетом их обязательного трудоустройства внутри предприятия или на других предприятиях района (города).

Ситуация 3. При возникновении опасности сокращения численности занятых:

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, добровольное увольнение работников, досрочный выход на пенсию, увольнение совместителей и т.д.);

сократить административно-управленческие расходы;

ограничить или полностью запретить совмещение профессий, сверхурочные работы, многостаночное обслуживание;

передать коллективу работы, выполняемые на стороне;

проводить внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению работников;

ограничить круг временных работников;

расширить применение индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим работы, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя);

с согласия работников проводить временное разделение работ, т.е. распределение имеющегося объема работ между всеми работниками, даже с неполной загрузкой и неполной зарплатой;

использовать как крайнюю меру перевод предприятия на режим неполного рабочего времени;

предоставлять долгосрочные (до нескольких лет) отпуска без сохранения заработной платы тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности;

предоставлять по желанию работников краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;

предоставлять возможность высвобождаемым работникам получить другую профессию или образование за счет предприятия;

предоставлять работнику право отлучаться с работы для поиска новой работы с оплатой этого времени;

предоставлять преимущество для оставления на работе семейным людям, имеющим на иждивении двух и более родственников (детей до 18-ти лет, престарелых родителей, нетрудоспособных членов семьи); работникам с более длительным стажем работы; работникам, получившим трудовое увечье; работникам, повышающим квалификацию; работникам - инвалидам войны; изобретателям, работникам из числа уволенных в запас или отставку военнослужащих сверхурочной службы; лицам, получившим или перенесшим заболевания, вызванные последствиями чернобыльской аварии.

С учетом финансовых возможностей предприятия в коллективных договор могут включаться следующие дополнительные компенсации и льготы работникам, увольняемым по сокращению штатов;

выплачивать дополнительную к выходному пособию единовременную материальную помощь, зависящую от стажа работы на предприятии;

при нетрудоспособности в течение более трех месяцев оказывать материальную помощь безработному, уволенному с предприятия;

предусмотреть возможность досрочного выхода на пенсию за счет средств предприятия.

Ситуация 4. В период массовых увольнений:

для стабилизации положения создать на предприятии комиссию экстренной помощи, состоящую из представителей администрации, профсоюзного комитета предприятия, службы занятости;

осуществлять строгий контроль за выполнением работодателем (предпринимателем) законодательства о занятости, предоставлением льгот и компенсаций лицам, потерявшим работу;

содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников;

не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников вплоть до их трудоустройства с тем, чтобы они могли пользоваться социальными льготами, установленными на предприятии;

привлекать на предприятие иностранную рабочую силу, если в коллективе имеется или предполагается напряженность с занятостью работников, только по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приведенные примеры говорят о том, насколько велики возможности коллективного договора в защите прав и интересов работников в вопросах их занятости, если к разработке взаимных обязательств работодателей и работников отнестись продуманно, с учетом сложившейся в организации обстановки.

В странах с развитой рыночной экономикой появились нетрадиционные типы коллективных договоров, отражающие тенденцию развития производительных сил. Коллективный договор, действующий на принадлежащем корпорации "Дженерал Моторс" автомобильном заводе "Сатурн" (США, штат Тенесси), называют прообразом коллективного договора будущего. В нем закреплены в виде своеобразных нормативных положений самые новейшие приемы и методы рационализации производства. В договоре фиксируется отказ от конвейера, предусмотрено создание автономных рабочих бригад, совмещение профессий, широкое внедрение льготных акций для работников, участие их в прибылях, гибкое материальное стимулирование, разнообразные бонусы, в частности премии за овладение новыми знаниями и новыми профессиями, за рационализаторство, за высокое качество продукции. Предусмотрены также гибкий график работы, перевод большинства рабочих на оклад, различные формы участия работников в делах предприятия (кружки качества, консультативные комитеты, группы участия и т.д.). Вводится сетевая структура управления, учитывающая самостоятельность производственных бригад. Гарантируется пожизненная (до выхода на пенсию) занятость кадровым рабочим завода (до 80% персонала). Они могут быть уволены только в связи с непредвиденными непреодолимыми обстоятельствами, резким

ухудшением экономических условий и с обязательного согласия профсоюза. Провозглашается, что все трудовые споры должны улаживаться с помощью консенсуса.

Такой коллективный договор ставит своей задачей осуществить в соответствии с новейшими рекомендациями науки управления и опытом наиболее передовых стран интеграцию работников и технологии в единую социотехническую систему, то есть обеспечить оптимальный симбиоз людей и машин, гармоничное сочетание социальных и психологических запросов работников и требований к работнику современного сверхсложного производства. Таким путем предполагается повысить производительность труда, эффективность производства, улучшить использование рабочей силы, психологический климат на производстве, открыть новые горизонты регулирования трудовых отношений.

Пример такого коллективного договора весьма поучителен, так как коллективные договоры многих российских организаций являются отражением сегодняшних реалий - кризисного состояния экономики страны, самих организаций, своеобразной попыткой как-то защитить права и интересы работников, не более того. В силу этого коллективные договоры не содержат практических предложений по выводу организаций из кризисного состояния, а затем обеспечения их конкурентоспособности. Эти коллективные договоры не ориентируют ни администрацию, ни тем более работников на использование таких внутренних резервов повышения производительности труда, эффективности производства, какими являются совершенствование организации производства и труда.

Такое положение вызывает недоумение, тем более, что формы совершенствования организации производства и труда, приведенные из коллективного договора американского предприятия, в нашей стране известны давно, например, создание автономных бригад, совмещение профессий, гибкий график рабочего времени, рационализаторство, даже кружки качества. Когда-то проводились специальные кампании по массовому внедрению таких новшеств. К сожалению, административно-командная система управления экономикой страны отторгала, в конечном счете, те новшества, необходимость которых провозглашала сама.

Теперь настало время в общих интересах работодателя и работника задействовать внутренние резервы организаций в виде совершенствования организации производства и труда, тем более, что на их внедрение не требуется больших затрат. Вместе с тем получит развитие такой важный фактор, каким является творческий потенциал работников. В связи с изложенным представляется целесообразным, чтобы мероприятия по совершенствованию организации производства и труда нашли место в каждом коллективном договоре.

Структура коллективного договора в большей или меньшей степени должна соотноситься с составом прав и интересов работников. Что касается прав, то они предоставляются в соответствии с законом и иными правовыми нормативными актами. Эти права работников работодатель обязан соблюдать и без коллективного договора. Тем не менее, включив права работников в коллективный договор, о них можно таким образом работодателю напомнить, взять под контроль их реализацию. Например, работодатель обязан создать работнику безопасные условия труда - по

этому поводу разногласий между представителями сторон нет. Дискуссии могут идти по поводу определенных рабочих мест, где по мнению представителей работников, это требование не соблюдается. В силу такой причины раздел "Условия труда" должен быть представлен в коллективном договоре. Точно также должны быть в нем представлены и другие права работников, соблюдать которые работодателя обязывает закон и иные правовые нормативные акты.

Что же касается интересов работников, то они служат в основном предметом обсуждения сторонами при ведении коллективных переговоров, хотя они по своему составу в целом постоянны, например, уровень заработной платы, ее индексация. Дискуссия представителей сторон по таким вопросам идет по поводу степени удовлетворения интересов, требований представителей работников.

Исходя из того факта, что состав прав и интересов работников в основном постоянен, можно разработать проект коллективного договора, который введет переговорный процесс между сторонами в определенное русло, позволит охватить всю гамму прав и интересов не только работников, но и работодателя. Естественно, содержание проекта можно корректировать при заключении коллективного договора, если в этом возникает необходимость.

Разработка и применение коллективного договора имеет к тому же большое психологическое значение. Представители администрации, собственники, не говоря уже о работниках, их представителях, привыкают к тому, что в коллективный договор традиционно включаются определенные по своему составу обязательства сторон. В результате представителям работников нет необходимости каждый раз добиваться, иногда безрезультатно, чтобы в коллективном договоре был учтен весь спектр прав и интересов работников. В свою очередь, представителям администрации не придется добиваться, чтобы работники взяли на себя какие-либо дополнительные обязательства.

Остановимся подробнее на содержании разделов коллективного договора.

## Раздел 1. Общие положения.

В данном разделе следует четко определить:

- основные принципы коллективного договора как формы социального партнерства (равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения; обязательность выполнения коллективного договора; контроль за выполнением принятого коллективного договора; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора (ст. 24 ТК РФ);
- цель коллективного договора (регулирование социально – трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками организации; сохранение социального мира в организации);

- стороны коллективного договора (представителем работников является первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ);
- создание условий, необходимых для заключения коллективного договора: предоставление работодателем помещения для организации переговоров, предоставление необходимой информации об экономическом и социальном положении в организации, оплата специалистов, экспертов, приглашенных для проведения переговоров и т.д.);
- обязательства соблюдения условий коллективного договора;
- сроки действия коллективного договора (например – коллективный договор заключается на срок \_\_\_\_\_ (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. В случае, если по истечении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не проявила инициативы по его изменению либо принятию нового коллективного договора, действие договора считается продленным на срок \_\_\_\_\_ (не более трех лет). Согласно ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Заклучив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

*Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):*

Признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного соглашения, а также трехстороннего областного и городского (при его наличии) соглашений. Важно помнить, что в тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в

заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Например, письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 апреля 2005 г. N 132-МЗ "О присоединении к Отраслевому тарифному соглашению на 2005 - 2006 годы работодателям организаций электроэнергетики Российской Федерации" опубликовано в Бюллетене трудового и социального законодательства РФ, 2005 г., N 4.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в Определении от 21 февраля 2003 г. N 56-ВПР03-2 подтвердила, что если тарифное соглашение об оплате труда работников было подписано более чем 50 процентами организаций отрасли, оно подлежит применению всеми предприятиями отрасли, в связи с чем суд удовлетворил иск о взыскании суммы задолженности по оплате труда, пересчитанной в соответствии с отраслевым тарифным соглашением;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях

законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

*Обязанности профсоюзного комитета (ст. 370 ТК РФ):*

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- периодически доводить промежуточные итоги выполнения условий коллективного договора до трудового коллектива;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств,

предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

*Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

*Права работодателя (ст. 22 ТК):*

- самостоятельно формировать производственную программу; выбирать поставщиков и потребителей; устанавливать цены на производимую продукцию в пределах, определенных законодательством РФ и договорами;
- распоряжаться прибылью, остающейся в распоряжении организации, согласно смете фонда потребления;
- принимать локальные нормативные акты;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

*Права профсоюзного комитета:*

- получать всю информацию, необходимую для контроля и экспертизы, выполнения условий коллективного договора и осуществления своих защитных функций;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ);
- инициировать и участвовать в рассмотрении трудовых споров, в том числе в Комиссиях по трудовым спорам и в судах, связанных с нарушением законодательства о труде и об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

*Права членов профсоюза и тех работников организации, которые в соответствии с п. 4 статьи 28 Федерального закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" оформили свои отношения с профкомом:*

- обращаться за консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально – бытовыми проблемами в профсоюзный комитет, областной комитет и областное объединение профессиональных союзов за правовой помощью и получать ее.

*Права работников, не являющихся членами профсоюза:*

Лица, по каким – либо причинам вышедшие из профсоюза или не состоящие в профсоюзе, могут согласно Закону РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (ст. 2) уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Следует помнить, что статьей 28 ФЗ № 10 – ФЗ предусмотрено, что в организациях, в которых профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями. В случае, если в организации действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

### Раздел 3. Оплата труда.

Важное место в коллективном договоре занимают вопросы оплаты труда. При разработке данного раздела коллективного договора в первую очередь стороны должны прийти к соглашению об установлении гарантированных размеров оплаты труда для работников различных квалификационных характеристик. В этих целях

в организациях, где действует тарифная сетка, разрабатываются внутрипроизводственные тарифные условия. Основой ее является определение минимальной тарифной ставки работника неквалифицированного труда. Эта минимальная ставка фиксируется в коллективном договоре. При этом следует иметь в виду, что размер минимальной ставки может быть выше установленного государством минимума заработной платы, а также соответствующего отраслевого или регионального минимума, предусмотренного отраслевым либо региональным соглашением, но не может быть ниже.

При подготовке данного раздела должны быть в обязательном порядке учтены обязательства работодателя и профкома, предусмотренные областным и городским, а также отраслевым тарифным соглашением, с учетом норм, предусмотренных Трудовым кодексом, а именно:

Обязательствами работодателя следует зафиксировать:

1) установление системы оплаты и стимулирования труда, поэтапно приближая минимальную ставку 1 разряда рабочих основной профессии к прожиточному минимуму трудоспособного гражданина в регионе (ст. 133 ТК РФ).

2) Ограничение оплаты труда в натуральной форме (только с письменного согласия работника). Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не должна превышать 20 % от общей суммы заработной платы. Недопущение оплаты труда в виде спиртных напитков и наркотических средств (ст. 131 ТК РФ).

3) Сроки выплаты заработной платы: заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (рекомендуется включать формулировку – текущего месяца) (ст. 136 ТК РФ).

4) Ответственность в соответствии со ст. 142 и ст. 236 ТК РФ. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором (ст. 236 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5) индексацию заработной платы работникам на рост потребительских цен (ст. 134 ТК РФ). Это же положение целесообразно предусмотреть и в отношении невыплаченной в срок заработной платы.

6) Гарантированную часть заработной платы (доли тарифа, оклада) не менее 65 % в общей заработной плате и не допускать снижения гарантированной части заработной платы в пользу переменной (премирование и т.п.) согласно соглашению о социально – экономическом партнерстве.

7) В соответствии со ст. 64 Гражданского кодекса РФ гарантии организации на выплату задолженности по оплате труда лицам, работающим по трудовому

договору как привилегированным кредиторам до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю.

8) Первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

9) В случае угрозы массовых увольнений перевод на неполную рабочую неделю (3 – 4 дня в неделю с полной или неполной продолжительностью рабочего дня). При этом свободные от работы дни недели оформлять как целодневные простои и производить за них оплату в размере не ниже  $2/3$  тарифной ставки (должностного оклада); время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее  $2/3$  средней заработной платы работника; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ). Следует учесть, что в силу ст. 155 ТК РФ при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Поэтому профкому необходимо обратить внимание на причины простоя.

10) Утверждение системы организации вопросов нормирования труда, уделяя особое внимание внедрению технически обоснованных норм трудовых затрат (ст. ст. 159, 160 ТК РФ).

11) Заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50 % с учетом всех удержаний из заработной платы.

В коллективном договоре должен быть зафиксирован принятый сторонами вариант по порядку определения должностных окладов и тарифных ставок работников организации.

При неиспользовании тарифной сетки в организациях может применяться и иной вид оплаты труда: например, в процентах от выручки, в долях от прибыли и другие. В любом случае принятый сторонами вид оплаты труда должен быть зафиксирован в коллективном договоре.

12) Место и способ выплаты заработной платы. Это положение позволяет работодателю не следовать норме Трудового кодекса о том, что заработная плата выплачивается, как правило, в месте выполнения работы (ст. 136 ТК РФ), а воспользоваться возможностью перечислять заработную плату на банковский счет и тем самым ограничить оборот наличных денежных средств в организации.

Коллективный договор содержит также условия выплаты доплат и надбавок к основной заработной плате компенсационного и стимулирующего характера.

В странах с рыночными отношениями в практике управления персоналом и в государственной статистике используются показатели компенсации работникам и затраты работодателя.

Компенсации работникам - выплаты персоналу в денежном и натуральном выражении за использование их рабочей силы и отчисления на социальное страхование (по старости, болезни, в связи с несчастным случаем и т.п.), которые в зависимости от системы страхования могут быть вначале доходом работников, а затем перечисляться в соответствующие фонды.

Затраты работодателей на рабочую силу по своему содержанию шире компенсаций работникам. Показатель затрат и их структура утверждены Международной организацией труда (МОТ). С 1985 года в международную статистику труда включен специальный раздел по затратам работодателей. Структура затрат в соответствии с Конвенцией МОТ N 160 включает 10 групп: 1) прямая заработная плата; 2) оплата за неотработанное время; 3) единовременные премии и поощрения; 4) расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи; 5) расходы на обеспечение работников жильем; 6) расходы на социальную защиту; 7) расходы на профессиональное обучение; 8) расходы на культурно-бытовое обслуживание; 9) затраты, не вошедшие в ранее приведенные классификационные группы; 10) налоги, относимые к затратам на рабочую силу. Этот показатель рассчитывается как средние затраты на единицу отработанного или оплаченного времени и учитывается государственными органами при предоставлении налоговых льгот предпринимателям.

В России при учете затрат работодателей в полном объеме пока не используется вышеприведенная классификация, однако состав фонда заработной платы и социальных выплат имеют схожую структуру. В соответствии с инструкцией Госкомстата России по статистическому учету всех затрат работодателя на рабочую силу к ним относятся издержки по оплате труда, выплаты социального характера и выплаты, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Фонд заработной платы – сумма вознаграждений, предоставляемых наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсации, связанные с условиями труда. В него включаются:

- начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- стимулирующие доплаты и надбавки;
  - премии;
  - единовременные поощрительные выплаты;
  - систематическая оплата питания, жилья и топлива.

К выплатам социального характера относятся выплаты на лечение, отдых, проезд, трудоустройство и др. При учете социальных выплат одна их часть относится на себестоимость, другая выплачивается из прибыли.

При определении доплат и надбавок важно соблюсти принцип: их размер не может быть ниже предусмотренного законодательством либо тарифным соглашением.

К доплатам компенсационного характера (когда работа выполняется в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) относятся:

доплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ). В коллективном

договоре нужно закрепить конкретный размер повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ). К сожалению, Правительство РФ до сих пор не определило перечень таких работ. Поэтому пока следует руководствоваться постановлением кабинета министров СССР N 10. В настоящее время потеряли свое обязательное значение решения союзных органов о размерах доплат работникам, труд которых оплачивается по повышенным тарифным ставкам и окладам. Однако в качестве ориентиров ими вполне можно пользоваться: предельный размер доплат за работу в тяжелых и вредных условиях составляет 12 процентов, а за работу в тяжелых и вредных условиях - 24 процента;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

доплата за работу в ночное и вечернее время, многосменный режим работы (ст. 154 ТК РФ).

К стимулирующим относятся выплаты, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении производственных результатов. К ним относятся:

премии, надбавки (рабочим – к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, руководителям, специалистам и служащим – к должностным окладам за высокие достижения в труде и т.п.);

вознаграждения за общие результаты работы организации по итогам работы за год;

единовременное вознаграждение за выслугу лет;

другие выплаты стимулирующего характера за достижение работниками высоких производственных результатов.

В договоре имеет смысл прописать общие положения о выплате премий сотрудникам, а также о размере средств, которые работодатель готов выделить для премирования и предоставления работникам иных социально-экономических гарантий и компенсаций.

Статья 191 Трудового кодекса говорит о том, что в коллективном договоре могут быть установлены другие виды поощрения работников за труд. Это значит, что все виды поощрений, например, выплата денежных премий, вручение ценных подарков, должны быть перечислены и описаны в коллективном договоре.

Пример: работники за высокие достижения в труде, активное участие в общественной жизни коллектива поощряются путем: объявления благодарности; награждения почетными грамотами с выплатой единовременных премий; присвоения звания "Ветеран труда предприятия" в соответствии с положением, разработанным отделом кадров с учетом мнения профсоюзного комитета и утвержденным генеральным директором. При достижении пенсионного возраста работникам, добросовестно проработавшим в организации не менее 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение в размере 500 рублей, а имеющим правительственные награды, звание "Почетный \_\_\_\_\_", "Ветеран труда предприятия" и др., занесенным в Книгу почета предприятия, на Доску почета предприятия – 1000 рублей. Выплачиваются ежегодно единовременные вознаграждения (в денежной форме или в виде подарков) работникам по представлению руководителей и профкомов производств, служб: женщинам - к

Международному женскому дню 8 Марта; мужчинам - к Дню защитника Отечества (23 февраля). Работодатель обязан соблюдать порядок оплаты труда работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Сверхурочным временем для них считается количество рабочих часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, год). Число сверхурочных часов, оплачиваемых не менее, чем в полуторном размере, определяется путем умножения двух часов на число рабочих дней в учетном периоде по календарю 6-ти дневной рабочей недели. Остальные часы, отработанные сверх нормы, оплачиваются не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). При этом предельное количество сверхурочных часов за год не должно превышать 120 часов (ст. 99 ТК РФ).

В коллективном договоре желательно установить порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками (ст. 168 ТК РФ). При этом нужно помнить, что размер возмещения не может быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций в постановлении Правительства РФ N 729. Зачем нужно прописывать в договоре командировочные расходы? В соответствии со статьей 264 Налогового кодекса в состав расходов, учитываемых при определении налоговой базы по налогу на прибыль, включаются лишь некоторые расходы на командировки, остальные же должны производиться за счет собственных средств работодателя и не могут уменьшать налоговую базу по прибыли. Однако, если они будут прямо указаны в коллективном договоре, это даст вам возможность отнести их к расходам, уменьшающим налогооблагаемую базу, а также увеличить размеры их возмещения по сравнению с теми, что установлены указанным постановлением (ст. 255 НК РФ). Например, в коллективном договоре можно предусмотреть расходы по проведению в командировке переговоров, установить повышенный размер суточных для командировок длительностью свыше одного дня и т.п.

В коллективном договоре необходимо предусмотреть участие профсоюзов в решении всех вопросов оплаты труда. При этом ни в коем случае не следует заменять понятия «совместно», «по согласованию», «с учетом мнения профкома» на понятие «извещение профсоюзного органа».

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

Отправной момент в установлении прямых компенсаций - определение или оптимизация (корректировка) базовой части заработной платы (оклада или тарифных ставок). В соответствии с ТК РФ (ст. 129) тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Следовательно, при определении окладов необходимо определить значимость (ценность) рабочего места для компании и сравнить с конкурентами - сколько компания готова платить за работу на этом рабочем месте (должности), насколько данный сотрудник соответствует требованиям рабочего места (должности). Последовательность проектирования прямых компенсаций включает три ключевых момента: анализ внешнего рынка труда, анализ и оценку работ (должностей), оценку работника.

Для установления ценности рабочего места (должности) внутри компании и сопоставимости окладов в организации (определения уровней оплаты - грейдов, тарифных разрядов) проводится анализ и оценка работ.

Анализ и оценка работ. Целью анализа работы является выявление существенных характеристик работы и требований к исполнителям, необходимых для выполнения данной работы. На этом этапе группа экспертов определяет компенсируемые факторы для разнокачественных видов работ, их значимость, а затем дает их балльную оценку. Сумма всех факторов, оцененных в баллах с учетом их значимости, - это общая балльная оценка конкретного вида работы, рабочего места (должности), что позволяет установить ранг (разряд, уровень, грейд) для оплаты труда и определить коэффициент сложности выполняемых работ.

В России при разработке тарифных сеток используется аналитическая оценка сложности труда, предусматривающая анализ процесса труда с точки зрения сложности применяемых орудий, предметов труда, сложности технологических процессов, широты комплекса выполняемых операций (работ) и самостоятельности рабочего в процессе выполнения работ.

Среди западных разработок наиболее известны методики консалтинговых компаний Hay Group и Watson Wyatt, обеспечивающих сопоставимость должностных позиций по единым компенсируемым группам факторов. Методика Hay Group включает три группы компенсируемых факторов – знания, решение проблем, ответственность. Оценка каждой группы факторов основана на горизонтальной и вертикальной детализации каждого подфактора. Например, в группе фактора "знания" оцениваются профессиональные (8 уровней оценки), управленческие (4 уровня оценки) знания и взаимодействие с людьми. Профессиональные знания для работы первого уровня предполагают наличие первоначального среднего образования и определенное обучение работе; для работы второго уровня - среднее техническое образование, требующее знания стандартных повседневных функций, и/или умение пользоваться оборудованием и машинами и т.д.

В методике Watson Wyatt оцениваются две группы факторов - знания и навыки. Знания оцениваются по уровню образования (8 уровней оценки) и опыту (3 уровня оценки), навыки - по умственным, физическим и коммуникативным способностям, представляющим описание от 3 до 7 уровней. Например, работа первого уровня не предполагает никаких формальных требований, кроме знания азбуки языка и счета, то есть умения объясняться и считать. Опыт отсутствует или есть небольшой, проявляется в рутинной жизни. Работа второго уровня требует знания нескольких академических или практических предметов или наличие опыта ограниченных, но специализированных знаний об оборудовании, процедурах и т.д.

В качестве примера анализа и оценки работ для установления окладов (ставок оплаты) приведем следующий опыт, где для оценки работ использовался балльный метод. Вся процедура оценки состояла из четырех этапов. На первом этапе были подготовлены описания работ, положения о структурных подразделениях и разработаны должностные инструкции. На втором этапе для оценки должностей была создана экспертная группа, в которую вошли руководители подразделений и ведущие специалисты. Экспертная группа выделила ключевые компенсируемые факторы сравнения работ: квалификация (навыки), сложность, инициатива и

самостоятельность, ответственность и их основные признаки. Например, признаками фактора "требуемые навыки квалификации" были определены образование и опыт работы, фактора "сложность" - умственные и физические усилия и т.д. Далее экспертная группа определила их значимость (см. таблицу 1).

На третьем этапе экспертная группа провела оценку всех рабочих мест (должностей) по разработанным ключевым факторам в баллах. Сумма всех факторов, оцененных в баллах, - это общая балльная оценка конкретного вида работы. По всем видам работ эксперты составили классификацию рабочих мест (должностей) по степени ценности для компании, то есть установили группы с 1 по 16 в виде "вилки" для возможности карьерного роста сотрудника внутри одной должности (см. таблицу 2).

Последний этап - установление размера базового оклада или ставки. Для этого была определена стоимость одного балла исходя из минимальной оплаты труда, установленной на предприятии, и минимальной оценки работы. При минимальной рыночной оплате неквалифицированного труда 1270 руб. в месяц стоимость одного балла составила  $1270 \text{ руб.} / 50 \text{ баллов} = 25,4 \text{ руб.}$  "Вилки" должностей, переведенных из баллов в рубли ("вилки" окладов), по каждой должности приведены в таблице 3.

Внутри диапазона "вилки" были установлены оклады в соответствии с занимаемой должностью. На этом же этапе было проведено сравнение с рыночной линией оплаты в аналогичном сегменте рынка заработных плат и внесены коррективы для отдельных должностей в пределах средств, выделенных для компенсационного пакета.

Таблица 1

Факторы и их значимость для оценки должностей

Фактор оценки	Признаки фактора	Максимальные баллы	Всего
Требуемые навыки, квалификация	Образование	50	200
	Опыт работы	150	
Сложность работы	Умственные усилия	100	150
	Физические усилия	50	
Инициативность и самостоятельность		150	150
Ответственность	Ответственность за работу подчиненных	100	500
	Ответственность за контакты с клиентами и сторонними организациями	100	
	Материальная ответственность	200	
	Ответственность за жизнь и здоровье других людей	100	

Максимальная оценка рабочего места (должности)			1000
------------------------------------------------	--	--	------

Таблица 2

### Классификация рабочих мест и тарифные разряды должностей

Категория персонала	Должности	Интервалы оценочных баллов	Уровни (разряды)
Высшие руководители	Генеральный директор	1000-800	15-16
	Коммерческий директор		15-16
	Финансовый директор		12-14
Заместители генерального директора	Зам. по производству	799-700	12-14
	Зам. по персоналу		12-14
	Зам. по продажам		12-14
Руководители функциональных подразделений	Начальники отделов		10-12
	Главный бухгалтер	699-500	10-12
	Зам. начальников отделов		9-11
Специалисты	Юрист	499-698	8-10
	Бухгалтер		7-10
	Экономист		8-10
Менеджеры	Ведущий менеджер	498-300	8-9
	Старший менеджер		7-8
	Менеджер		6-7
Основные рабочие	Водители	299-200	4-7
Вспомогательные рабочие	Слесари-ремонтники	199-150	3-5
	Курьер	149-100	2-3
Обслуживающий персонал	Уборщица	99-50	1

Таблица 3

Сумма баллов	"Вилки" окладов, руб.
1000-800	25 400-20 320
799-700	20 295-17 780

699-500	17 755-12 700
499-698	12 675-17 729
498-300	12 649-7620
299-200	7595-5080
199-150	5055-3810
149-100	3785-2540
99-50	2514-1270

К числу основополагающих документов по вопросам социального партнерства, в том числе коллективного договора, относятся и конвенции МОТ (Международной организации труда), ратифицированные Российской Федерацией: Конвенция N 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.); Конвенция N 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.); Конвенция N 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (Женева, 1 июля 1949 г.); Конвенция N 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 г.).

#### Раздел 4. Гарантии занятости.

Этот раздел в коллективном договоре является наиболее проблемным, так как никто не может гарантировать существование предприятия.

Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость работников в организации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

В связи с тем, что для многих организаций сокращение численности работающих – вынужденное мероприятие, профсоюзному комитету необходимо настаивать на включение в коллективный договор мер, которые позволят снизить остроту ситуации на рынке труда и предотвратить массовую безработицу. Администрация и профком совместно разрабатывают комплекс мер по предотвращению массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ). В этом случае работодатель включает в коллективный договор меры, направленные на сохранение рабочих мест:

перепрофилирование отдельных производств на выпуск продукции с учетом конъюнктуры рынка;

организацию цехов, участков по выпуску товаров ТНП и оказания услуг населению;

организацию переподготовки и переобучения работающих (с выплатой на период обучения средней заработной платы) с учетом их возможного трудоустройства внутри организации или в других организациях города путем заключения совместных договоров со службой занятости.

В случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест работодатель включает в коллективный договор такие мероприятия, как:

использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, досрочный выход на пенсию и т.п.);

сокращение численности административно – управленческого персонала и временных работников;

ограничение совмещения профессий;

перевод организации (ее отдельных структурных подразделений) на режим неполного рабочего времени с выплатой 2/3 тарифной ставки (оклада) за простой не по вине работников;

предоставление возможности высвобождаемым работникам получить другую профессию за счет предприятия до наступления срока расторжения трудового договора;

в коллективный договор вносится перечень работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ);

при открытии новых рабочих мест преимущественное право предоставлять ранее сокращенным работникам организации;

в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работодатель информирует об этом профком не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении – не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению численности или штата производить только с учетом мнения профсоюзов (ст. 82 ТК РФ);

утверждается состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих высвобождению. В состав комиссии обязательно должен входить представитель профкома.

Желательно включить обязательство работодателя о создании собственного фонда занятости на период действия коллективного договора, который используется для сохранения среднего заработка, выплаты досрочной пенсии работникам организации в случае невозможности сохранения прежнего места работы или предоставления нового.

Профком должен настаивать на включении в коллективный договор дополнительных гарантий высвобождаемым работникам. Среди этих гарантий должны быть такие, как увеличение выходного пособия, выдача материальной помощи (возможно – наиболее нуждающимся, например, многодетным); увеличение размера пособия по безработице за счет средств организации; пользование объектами соцкультбыта, ведомственными детскими дошкольными учреждениями.

Для лиц, получивших уведомление о сокращении, в случае их просьбы необходимо предусмотреть в коллективном договоре предоставление нескольких оплачиваемых часов в неделю (сколько – устанавливается в коллективном договоре) для поиска нового места работы.

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обеспечивает выполнение обязательств Правил внутреннего трудового распорядка, включающих нормы рабочего времени, режим работы

(пятидневная или шестидневная рабочая неделя), продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней, неполное рабочее время, начало и окончание ежедневной работы, графики сменности, разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ (ст. ст. 93 – 95, 103 - 105 ТК РФ).

В коллективном договоре оговаривается круг лиц, имеющих преимущественное право на работу по неполному рабочему времени (молодежь, инвалиды и т.д.) и порядок оплаты их труда. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких – либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Важно помнить, что при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ст. 271 ТК РФ).

Для работников, совмещающих работу с обучением, в коллективный договор могут быть включены дополнительные льготы, например, предоставление дополнительных учебных дней, установление гибкого графика работы для учащихся – вечерников, льготы при получении второго высшего (специального) образования и т.п. (ст. ст. 93, 102 ТК РФ).

Что касается времени отдыха и, в частности, основного оплачиваемого отпуска, то не стоит копировать в коллективном договоре нормы Трудового кодекса. Нужно лишь закрепить ваши собственные положения, которых нет в законе.

Коллективный договор должен учитывать следующие требования:

приложение с перечнем работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв в работе. В этом же приложении должны быть установлены порядок и место приема пищи (ст. 108 ТК РФ);

приложение с перечнем работников, которым предоставляются дополнительные отпуска. При этом необходимо указывать, что дополнительные отпуска сверх предусмотренных законодательством, являются оплачиваемыми (ст. ст. 116 - 119 ТК РФ) Трудовой кодекс предусматривает, что работникам с вредными и (или) опасными условиями труда, сотрудникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем и некоторым другим категориям предоставляются дополнительные отпуска. При этом нужно следить, чтобы положения вашего договора не противоречили законодательству. Например,

нельзя уменьшить размер отпуска за вредные условия труда по сравнению с тем, что предусмотрено для данной категории работ;

приложение с перечнем работников, которым устанавливается преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время (одинокие родители; женщины, имеющие детей; жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие ребенка в возрасте до \_\_\_ лет; участники войн и вооруженных конфликтов; работники, пострадавшие от Чернобыльской аварии и т.д.) (ст. ст. 123, 128, 263 ТК РФ);

право на использование отпуска за первый год работы предоставлять по истечении шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ);

о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (либо отпуск за свой счет). Продолжительность таких отпусков определяется организацией самостоятельно и включается в коллективный договор.

Можно, например, включить в коллективный договор правило о том, что супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

В тексте коллективного договора можно предусмотреть и предоставление дополнительных выходных дней. Оплачиваемые выходные предоставляются донорам, работникам, совмещающим работу с учебой, женщинам, имеющим маленьких детей.

Пример: «Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше пяти лет - пять календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем - семь календарных дней (Приложение N \_\_\_);

- работникам, занятым на производстве в многосменном режиме - пять календарных дней;

- работникам, не имевшим в течение рабочего года дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и больными членами семьи) - три календарных дня".

Все приложения утверждаются руководителем организации с учетом мнения (по согласованию) с профкомом.

## Раздел 6. Условия и охрана труда.

Вопрос улучшения условий и охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является важным предметом коллективных переговоров с работодателем.

Организация обязана обеспечивать сотрудникам безопасные условия работы, предупреждать возникновение профессиональных заболеваний и бороться с производственным травматизмом. Поэтому уделите в коллективном договоре должное внимание вопросам охраны труда.

Что же следует включить в этот раздел?

Во-первых, в рамках коллективных переговоров желательно принять соглашение об охране труда, в котором привести перечень конкретных мероприятий по повышению безопасности труда, указать сроки и стоимость проведения этих мероприятий, а также назначить ответственных лиц.

Во-вторых, нужно определить сумму средств, направляемых на работу по улучшению условий труда работников. Напомним, что в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса на эти цели должно быть выделено не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью - не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов.

Кроме того, в рассматриваемый раздел коллективного договора можно включить пункты, касающиеся разработки инструкций по охране труда, периодичности аттестации и перееаттестации рабочих.

При его разработке необходимо направить усилия на обеспечение приоритета сохранения жизни, здоровья работников, содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда; установлению порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей; статистической отчетности об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и их материальных последствиях; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Необходимо определять источники финансирования и суммы, направляемые на мероприятия по охране труда (ст. 210 ТК РФ).

*Экспертиза состояния труда*

В коллективных договорах необходимо оговаривать право профсоюзных органов:

осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду силами технических инспекторов по труду профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов;

по своей инициативе проводить экспертизы условий труда, аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации за счет средств работодателя с представлением информации о выполнении предусмотренных законом норм условий труда (ст. ст. 212, 219, 226 ТК РФ);

создавать комитеты (комиссии) по охране труда, состоящие из представителей работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представителей (ст. 218 ТК РФ);

для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в коллективном договоре необходимо оговаривать порядок избрания уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, срок их полномочий, проведение их обучения с сохранением оплаты труда, дополнительные социальные гарантии, установить меры поощрения за успешную работу.

#### *Требования безопасных условий работы*

Профкому необходимо сформировать такие положения коллективного договора, которые создавали бы экономически невыгодные для работодателя условия функционирования организации при наличии неблагоприятных условий труда.

Должно быть зафиксировано право работника на отказ от выполнения работ в связи с угрозой его здоровью и жизни (ст. 219 ТК РФ).

В коллективном договоре оговариваются вопросы о за работником сохранении места работы, заработной платы до устранения нарушений (ст. 220 ТК РФ), предусматриваются меры экономической ответственности работодателя за не обеспечение нормальных условий, охраны труда, произошедшие по его вине аварии, несчастные случаи.

В коллективном договоре необходимо оговаривать конкретную сумму возмещения ущерба при несчастном случае на производстве: с полной или частичной утратой трудоспособности (в случае гибели работника сумма выплачивается семье погибшего) и другие экономические меры за причиненный ущерб; предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенного рабочего дня.

В коллективный договор должны быть включены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а именно:

работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в

организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ст. 212 ТК РФ);

создание фонда охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

в организации с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области; с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации. При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 217 ТК РФ);

для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделить в 20\_\_ году рублей, распределив их по производствам, цехам, подразделениям и т.п.

План мероприятий по охране труда и смета расходов на мероприятия прилагаются к коллективному договору.

Важный момент: в коллективный договор необходимо включить обязательство работодателя о предоставлении по просьбе работника, страховой случай с которым наступил после окончания срока действия трудового договора, справки об обычном размере вознаграждения работника квалификации пострадавшего в данной местности.

Это позволит увеличить размер ежемесячных страховых выплат бывшему работнику за счет Фонда социального страхования при возмещении вреда здоровью (п. 5 ст. 12 ФЗ от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

## Раздел 7. Обеспечение социальных гарантий работающих в организации.

Опыт российских организаций последних лет показал, что предоставление сотрудникам дополнительных социальных льгот повышает результативность их работы и лояльность, усиливает мотивацию, снижает текучесть кадров. В итоге это способствует повышению конкурентоспособности компании.

В российских организациях наиболее популярны такие дополнительные льготы, как медицинская страховка для работника и членов его семьи, предоставление дополнительных сумм к отпуску; страхование жизни работника и членов его семьи, оплата больничных листов в размере 100%, компенсации, связанные с переводом (переездом); оплата услуг мобильной связи; оплата питания (обеда); предоставление возможностей для обучения и развития карьеры; медицинская страховка; предоставление автомобиля; предоставление кредитов, ссуд сотрудникам; скидки на продукцию, товары (услуги) организации; доставка сотрудников на работу и домой транспортом организации; членство в спортивных и общественных клубах.

Дополнительные социальные льготы вносятся в коллективные договоры, которые заключаются между профсоюзным органом и работодателем. Например, коллективным договором ОАО "ГМК "Норильский никель"" предусмотрены ежемесячные выплаты дополнительной профессиональной пенсии в размере, эквивалентном двум государственным пенсиям увольняющегося пенсионера. В АО "Татнефть" в соответствии с коллективным договором каждому работнику раз в год при уходе в очередной отпуск оказывалась единовременная материальная помощь на лечение в размере от 50 до 100 процентов оклада с учетом стажа и характера работы. Пенсионерам, проработавшим в системе АО "Татнефть" 10 и более лет и ушедшим на пенсию из его подразделений, ежеквартально производится "фирменная нефтяная" доплата к государственной пенсии в размере 7,5 процента от среднемесячного заработка по АО за данный квартал. За каждый год стажа работы сверх десяти лет дополнительно выплачивается 0,75 процента средней заработной платы. Размер такой пенсии ограничен 30 процентами максимальной государственной пенсии.

Менеджеры по персоналу все чаще применяют такие понятия, как компенсационный и социальный пакет. В ТК РФ используются совсем другие понятия: "заработная плата", "оплата труда", "вознаграждение за труд", "компенсации" и "гарантии". Как соотносятся все эти понятия? Что необходимо знать работодателю, его представителям, наемному работнику при заключении договора о трудоустройстве, что включить в цену воспроизводства рабочей силы? Несмотря на то, что российская практика управления кадрами в организациях и на предприятиях претерпела качественное развитие: изменилась законодательная база (введен Трудовой кодекс РФ), появились новые службы и специалисты, активно используются социально-психологические методы управления, введены новые термины и понятия, в ряде случаев отмечается использование западных терминов без тщательного анализа их содержания и соотнесения со сложившейся российской практикой, что затрудняет их восприятие и осознание. В полной мере это относится к социально-трудовым отношениям и главному вопросу этих отношений – оплате труда. Поэтому для начала разберемся в терминологии.

Особенности бухгалтерского и управленческого учета, налоговое законодательство, основные направления государственной социальной политики, с нашей точки зрения, привели к нечеткому определению понятий "компенсационный пакет" и "социальный пакет". Дадим свою трактовку этим понятиям, обосновывая их проведенным анализом российской и западной литературы, содержания определений в Трудовом кодексе РФ и практикой управления персоналом.

Компенсационный пакет – это прямые и косвенные компенсации или возмещение организацией затраченных сотрудниками физических и умственных усилий в деятельность и развитие компании. При проектировании компенсационного пакета необходимо наиболее точно определить те факторы, которые предполагается компенсировать сотрудникам.

Прямые компенсации – текущие финансовые выплаты, связанные с отработанным временем или выполненным объемом работ в наличной или безналичной форме, а также натуральные выплаты, оказывающие регулярное воздействие на производственное поведение работников. К ним относятся постоянная и переменная часть оплаты труда: базовая (основная) заработная плата, все виды премий, единовременных поощрений, стимулирующие надбавки.

Косвенные компенсации – финансовые выплаты и нефинансовые вознаграждения, которые прямо не связаны с объемом произведенной продукции или отработанным временем. К ним относятся:

- выплаты по обязательному социальному страхованию;
- гарантии, компенсации и доплаты, предусмотренные ТК РФ;
- дополнительные социальные выплаты и льготы сверх установленных законодательством (оплата ежегодных, дополнительных, учебных отпусков, больничных, льготных часов подросткам, инвалидам, выполнение государственных и общественных обязанностей, обучение и повышение квалификации, доплаты к пенсиям, добровольное медицинское и пенсионное страхование, оплата питания, стоимости проездных документов и др.).

Нефинансовые вознаграждения (моральное поощрение) – формы поощрения сотрудников, направленные на удовлетворение потребностей принадлежности и социального взаимодействия, уважения и признания со стороны окружающих, не связанные непосредственно с оплатой труда. К ним относятся:

- видимые публичные вознаграждения ("витрина успехов", доска почета, "терапия образом", "легенды компании", "Вы – наша гордость", "лицо компании", приверженность компании, конкурсы профессионального мастерства);
- вознаграждения, связанные с изменением рабочего места;
- льготный график работы;
- материальные нефинансовые вознаграждения (подарки, сувениры);
- общефирменные мероприятия и др.

Социальный пакет (бенефиты) – это часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат персоналу сверх предусмотренных ТК РФ. В его состав могут включаться дополнительное медицинское, пенсионное страхование, страхование жизни, предоставление беспроцентных кредитов и ссуд сотрудникам, членство в спортивных клубах, оплата питания, оплата расходов

пользования мобильным телефоном, обучение, возмещение расходов по оплате коммунальных услуг, содержания детей в дошкольных учреждениях и др.

Социальный пакет разрабатывается отделом по управлению персоналом и согласовывается с руководством компании. Существует несколько подходов к формированию социального пакета.

Первый подход. Количество и характер льгот устанавливаются в зависимости от заслуг работника: чем выше его должность и продолжительнее стаж работы, тем большим количеством разнообразных льгот он пользуется. Работники компании делятся на категории, за которыми закрепляется определенный пакет льгот. Например, все сотрудники пользуются базовым пакетом льгот, в который входит частично оплачиваемая медицинская страховка, оплачиваемые корпоративные мероприятия, льготные условия на получение кредита. В социальный пакет высшего уровня входит полная медицинская страховка, оплата мобильного телефона и пользование корпоративной кредитной картой, предоставление персонального автомобиля.

Второй подход. Льготы, которые входят в социальный пакет, ранжируются, то есть разделяются на основные и дополнительные. При этом основные, или защитные льготы предоставляются всем сотрудникам (медицинское страхование, страхование жизни и пенсионные выплаты). Что касается дополнительных льгот, таких, как ссуды на приобретение жилья, бесплатные обеды, право покупать продукцию компании по льготным ценам, то ими могут пользоваться лишь некоторые категории работников, топ-менеджеры или сотрудники, проработавшие в компании более пяти лет.

Третий подход. Социальный пакет формируется по принципу "кафетерия": работник самостоятельно в пределах установленной суммы выбирает из списка льготы, которые наиболее важны для него в текущем году. Например, один предпочитает оплату обучения, другой – дополнительное медицинское страхование, третий – оплату членства в престижном фитнес-клубе.

#### *Социальные льготы и гарантии*

В этом разделе коллективного договора содержатся положения, напрямую не относящиеся к выполнению работниками трудовой функции. Они предусматривают оказание сотрудникам помощи в решении их бытовых, жилищных и социальных проблем. Например, в коллективный договор можно включить положение о том, что организация содействует работникам в освоении земельных участков и строительстве садовых домиков (предоставляет транспорт, стройматериалы, помощь строителей и т.п.).

Нередко работники обращаются к администрации с просьбой выдать им ссуду на приобретение мебели, бытовой техники, автомобиля. Этот вопрос также рекомендуется урегулировать в рамках коллективного договора. При формулировке положений о ссудах советуем подробно описать, какие виды ссуд, в каком размере и на какой срок сотрудник имеет право получить.

Пример: работникам организации при необходимости предоставляются следующие виды ссуд: на приобретение дорогостоящих товаров народного потребления - на срок до шести месяцев в размере до 25 000 рублей; молодым семьям - на срок до одного года в размере до 50 000 рублей.

Кроме положений о ссудах в коллективном договоре можно предусмотреть возможность оказания работникам материальной помощи в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, переездом на новое место жительства и т.п. При этом не забудьте перечислить все случаи, в которых выплачивается материальная помощь, и указать ее размер в каждой ситуации.

Часто социальные льготы и гарантии предоставляются и детям работников. Не упускайте из виду эти положения, ведь ничто так не мотивирует сотрудников на работу с полной отдачей, как забота организации об их детях. Здесь можно предусмотреть частичную (полную) оплату содержания детей в детсадах и обучения их в платных учебных заведениях, оплату путевок в оздоровительные лагеря и санатории. Приведем пример гарантий, связанных с окончанием года и новогодними праздниками.

Пример: работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления с оплатой 70 процентов их стоимости. Детям из многодетных семей, детям-инвалидам, детям одиноких родителей подарки и билеты предоставляются бесплатно; работодатель обеспечивает детей работников подарками за отличную (хорошую) учебу в школах, училищах, техникумах по итогам полугодия и года. На каждый подарок выделяется по 500 рублей. Профсоюз организует торжественное вручение подарков.

В разделе о социальных гарантиях можно предусмотреть также положения об обеспечении работников горячим питанием в столовой организации, о компенсации расходов на транспорт или о предоставлении служебного транспорта для проезда к месту работы и обратно, о возможности покупать продукцию фирмы по себестоимости.

Пример: работодатель один раз в год бесплатно выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд; работникам предоставляется возможность один раз в неделю приобретать по себестоимости один килограмм любых колбасных изделий, выпускаемых организацией.

Любой уважающий себя работодатель заботится о здоровье своих сотрудников. Включите в договор положения о медицинском обслуживании персонала и о предоставлении работникам возможности заниматься спортом и туризмом. Вот два примера, иллюстрирующих эти положения. Пример: работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний; работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации следующие виды медицинских услуг: неотложная медицинская помощь, стоматологическая помощь, обследование, лечение хронических заболеваний; работодатель создает следующие условия для занятий спортом и туризмом: приобретает спортивные тренажеры и снаряды, арендует дорожки в плавательном бассейне, арендует туристическое снаряжение. На эти цели ежегодно выделяется 200 000 рублей.

В коллективном договоре можно предусмотреть меры социальной поддержки пенсионеров, проработавших в организации определенное количество лет; условие о возможности приобретать списываемое корпоративное имущество по льготной цене.

В договоре целесообразно перечислить всех работников, которые пользуются преимущественным правом получить отпуск летом или в любое удобное время.

В коллективном договоре можно перечислить случаи предоставления работникам дополнительных выходных дней.

Можно принять положение о корпоративном стандарте одежды и оформить его как приложение к коллективному договору.

*Социальная защита работников и членов их семей на страховых принципах*

Работодатель обязуется:

обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);

осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;

внедрять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

своевременно оформлять впервые поступившим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ);

формировать накопления организации в негосударственных пенсионных фондах с целью дополнительного пенсионного обеспечения работников;

обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации, гласность в расходовании средств социального страхования.

*Профком обязуется:*

обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами (ст. 21 ТК РФ);

осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд;

содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива;

содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;

контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

содействовать размещению средств организации в негосударственных пенсионных фондах с целью дополнительного материального обеспечения работников.

*Медико – санитарное обеспечение и оздоровление работающих.*

Наряду с разделом по охране труда в коллективные договоры рекомендуется ввести подраздел «Медико – санитарное обеспечение и оздоровление работающих». В нем могут быть отражены совместные действия профкома и администрации по изучению медико – санитарного обеспечения в организации, а также по разработке комплексных программ охраны здоровья трудящихся в организации.

Работодатель обязуется:

своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;

гарантировать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения (ст. 185 ТК РФ);

создавать врачебно – инженерные бригады для выявления и устранения неблагоприятных для здоровья работающих условий труда;

организовать отчетность руководителей подразделений организации (цехов, отделов и т.п.) за состояние охраны здоровья работающих;

обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории – профилактории, базы отдыха, туристические, спортивные и детские оздоровительные лагеря, стадионы, спортплощадки; укреплять их материальную базу;

обеспечивать финансовую поддержку заводских поликлиник, санаториев – профилакториев, медицинских и фельдшерских пунктов, комнат здоровья и гигиены;

предусматривать средства для денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.) и оплату из фонда организации дополнительных путевок на санаторно – курортное лечение и оздоровление для работников и их детей.

*Профком обязуется:*

контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам организации, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК РФ);

периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудовых потерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией организации задачи по их предупреждению;

содействовать работающим в обеспечении горячим питанием в столовых организации на льготных условиях;

добиваться от работодателя выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.);

принимать совместно с администрацией организации решения о размере частичной оплаты из фонда организации дополнительных путевок на санаторно – курортное лечение и оздоровление для работников и их детей с учетом материального положения работника;

контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования.

*Организация культурно – массовой, оздоровительной работы и содействие укреплению семьи.*

*Работодатель обязуется:*

обеспечивать хозяйственное содержание объектов социально – культурного и спортивного назначения, принадлежащих организации (находящихся на балансе организации – при их наличии), обеспечивать их необходимым оборудованием и инвентарем;

предусматривать выделение средств профсоюзной организации на проведение культурно – массовой, физкультурно – спортивной работы среди работающих и членов их семей, не менее 0,6 % ФОТ;

решать вопросы о введении в штаты организации инструкторов – методистов, тренеров – преподавателей, председателей коллективов физкультуры и спортивных клубов;

внедрять в повседневную жизнь трудящихся производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической и эмоциональной разгрузки;

предусматривать выделение средств из фондов организации, социального страхования и профсоюзного бюджета для организации отдыха детей и подростков в каникулярное время, а также на приобретение новогодних билетов с подарками детям работников организации;

производить частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей работников в детских дошкольных учреждениях, а также на удорожание питания работающих в столовой организации, на проезд к месту работы;

оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, строго придерживаясь статей 253 – 264 Трудового кодекса РФ, а также по возможности, устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким родителям;

предусматривать шефскую помощь, единовременные денежные выплаты участникам и ветеранам войны и труда, пенсионерам.

*Профком обязуется:*

организовывать проведение культурно – массовых, физкультурно – спортивных мероприятий, рабочих спартакиад, спортивных праздников, фестивалей для работающих и членов их семей;

осуществлять контроль за работой культурных учреждений, спортивных объектов и баз отдыха;

информировать работников о расходовании денежных средств на культурно – массовую, оздоровительную и спортивную работу;

организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления с вручением подарков детям работников (в период зимних каникул);

обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.;

оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;

создать группы из числа профсоюзных активистов для уточнения списков участников ВОВ, изучения социально – бытовых условий их жизни;

организовывать в коллективе чествования ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

#### *Фонд поощрения и поддержки*

Для формирования кадрового ядра, обеспечивающего конкурентоспособность компании, создание фонда поощрения и поддержки развития сотрудников (ФПиПРС) является весьма перспективным направлением работы службы персонала. Цель фонда - стимулирование развития профессиональных, интеллектуальных, личных качеств работников, сохранение их работоспособности, обеспечение лояльности компании.

Приоритетные направления расходования средств фонда и участие сотрудников в нем определяются индивидуально каждой организацией. Но прежде всего деньги направляются на повышение квалификации (получение высшего или второго высшего образования, семинары по актуальным проблемам, изучение иностранных языков, информационных технологий), на медицинское обслуживание, периодическую печать и литературу по специальной тематике, на приобретение лекарств, билетов для посещения театров, концертов, выставок, спортивных клубов, бассейнов, на оплату санаторно-оздоровительных и туристических путевок.

Предоставляются ссуды на обучение и строительство жилья.

ФПиПРС формируется за счет ежемесячных отчислений в течение года и определяется в среднем на одного сотрудника, проработавшего в компании нормативный период времени, необходимый для участия в этой программе. Фактический размер фонда каждого сотрудника зависит от личной эффективности и стажа работы в компании.

Для повышения эффективности программ стимулирования сотрудников и реализации комплексного подхода к оценке материальных и нематериальных активов российские компании расширяют практику управления по целям (MBO - Management by Objectives) и используют сбалансированные счетные карты (BSC - Balanced Scorecard), что позволяет определять коэффициент личной эффективности сотрудника на основе интегрального коэффициента MBO или BSC.

#### **Пример**

Положим, у одного стаж работы 15 лет, у другого - 4 года. Коэффициент личной эффективности по результатам 2003 года первого сотрудника составил 0,8, второго - 0,91. Средний размер ФПиПРС определен за 2003 год в размере 60 000 рублей.

Фактический ФПиПРС за 2003 год составит: у первого работника -  $0,3 \times 60\,000$  руб.  $\times 1,3 + 0,7 \times 60\,000$  руб.  $\times 0,8 = 57\,000$  руб.;

у второго -  $0,3 \times 60\,000$  руб.  $\times 1,1 + 0,7 \times 60\,000$  руб.  $\times 1,3 = 74\,400$  руб.

Следовательно, каждый из сотрудников может выбрать наиболее подходящие ему программы развития и в течение 2004 года использовать в пределах утвержденного ему ФПиПРС всю сумму на эти цели.

## Раздел 8. Социальная защита молодежи, работающей в организации.

Работа с молодежью в организации должна вестись по двум направлениям:

- социальная защита молодых людей, являющихся наемными работниками, путем обеспечения им достаточного числа рабочих мест с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь, и т.д.;

- вовлечение молодых людей в активную профсоюзную жизнь.

*Работодатель обязуется:*

оказывать содействие профкому в создании комиссий по работе с молодежью; квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших профессиональные учебные заведения, демобилизованных из рядов Вооруженных Сил РФ;

создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры на профессиональное обучение без отрыва от работы (ст. 198 ТК РФ);

оказывать помощь молодежи в вопросах социальной адаптации;

заключать в обязательном порядке трудовые договоры в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 63 ТК РФ;

организовывать обязательные предварительные медицинские освидетельствования при заключении трудового договора для лиц, не достигших возраста 18 лет (ст. ст. 69, 266 ТК РФ);

выделять средства на обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ);

устанавливать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации и получающих высшее образование повторно (ст. ст. 173 – 177 ТК РФ);

предусматривать льготы для молодых специалистов (предоставление общежития на льготных условиях, в том числе и молодым семьям, посещение культурно – спортивных объектов и т.д.);

организовывать конкурсы «Лучший по профессии»;

решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением заработной платы.

*Профком обязуется:*

создавать при профкоме комиссии по работе с молодежью;

проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

анализировать законодательную и нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д. (ст. ст. 173 – 177 ТК РФ);

организовывать систематическое обучение молодых рабочих по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально – экономических прав (повышение зарплаты, справедливый механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

содействовать при заключении трудового договора с работодателем молодежи, не достигшей 18 лет, своевременно пройти обязательное предварительное медицинское освидетельствование в соответствии со ст. 69 ТК РФ;

не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших 18 лет, а также для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст. 70 ТК РФ);

контролировать правильность предоставления оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ;

контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);

добиваться льгот для молодых работников на посещение физкультурно – оздоровительных комплексов, предоставления общежития и т.д.;

широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально – экономических интересов.

Актуальным является вопрос о порядке выплаты с 1 января 2005 года процентной надбавки к заработной плате впервые поступающей на работу молодежи (лицам в возрасте до тридцати лет) в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили там не менее пяти лет и в том случае, если срок проживания составляет менее пяти лет (но не менее одного года).

В этой связи следует учесть следующее:

частью 2 статьи 11 Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливалось, что молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Пунктом 3 действующего до настоящего времени Постановления ВС РФ от 19 февраля 1993 г. N 4521-1 «О порядке введения в действие Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» установлено, что государственные гарантии и компенсации, предусмотренные указанным Законом, распространяются на районы Севера, в которых начисляются

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

С 1 января 2005 года в связи со вступлением в силу Федерального закона от 22.08.2004 года № 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 122-ФЗ), статья 11 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» применяется в новой редакции.

Из данной статьи исключена часть вторая, предусматривавшая выплату молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили там не менее пяти лет.

Вместе с тем, исходя из положений Преамбулы и п. 1 ст. 153 Федерального закона № 122 – ФЗ следует, что лица в возрасте до 30 лет, которые прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет по состоянию на 31 декабря 2004 года, имеют право на выплату процентной надбавки к зарплате в полном размере с первого дня работы в указанных районах, в том числе при заключении трудового договора после 31 декабря 2004 года.

При этом условия трудового договора, как и локального акта работодателя, не могут ухудшать положение работника по сравнению с законами (в данном случае – Преамбулой и статьей 153 Федерального закона № 122 – ФЗ).

С 1 января 2005 года законодательство относит установление гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, к полномочиям работодателя.

К указанным компенсациям относится и процентная надбавка к заработной плате молодежи, начисляемая в полном размере с первого дня работы.

В целях привлечения молодых кадров льготные надбавки могут быть установлены коллективным договором в рамках реализации статьи 135 Трудового кодекса РФ, согласно которой организации внебюджетной сферы самостоятельно устанавливают размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат.

Частью 1 статьи 255 Налогового кодекса РФ предусмотрено, что в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие надбавки и компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, а также расходы на содержание этих работников, предусмотренные трудовыми и (или) коллективными договорами.

Кроме того, с 1 января 2005 года внесено изменение в пункт 12 статьи 255 Налогового кодекса РФ, которым исключена ссылка на законодательство РФ в

части применения надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При отнесении затрат следует также учитывать положения пункта 21 статьи 270 Налогового кодекса РФ, согласно которому в целях налогообложения не учитываются расходы на любые виды вознаграждений, предоставляемых руководству или работнику помимо выплачиваемых на основании трудовых договоров.

На наш взгляд, это дает основания считать, что в том случае, если льготный порядок начисления процентных надбавок молодежи установлен в организации коллективным договором и из трудового договора следует, что указанный порядок применяется для данного работника, суммы по выплате процентных надбавок в полном размере должны включаться в расходы на оплату труда.

Что касается начисления молодежи процентной надбавки к заработной плате в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Постановления СМ РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" (с изменениями от 31 мая 1995 г.), оно распространяется на лиц в возрасте до 30 лет, проживших на момент заключения трудового договора не менее года в северных районах (и менее пяти лет на 31 декабря 2004 года).

Если у работника на момент достижения 30-ти летнего возраста надбавки выработаны не полностью, то надбавка, право на которую начинается в этот период, также исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «е» пункта 1 данного Постановления, а в дальнейшем – по общему правилу для районов Крайнего Севера. Например, работник, проживший в районе, приравненном к Крайнему Северу, на день достижения 30-ти летнего возраста отработал в 2004 году там же 10 месяцев. Согласно Постановлению № 458 ему начислена одна 20% надбавка. Следующая надбавка ему также должна быть начислена в размере 20 %, а последующие – с увеличением на 10 % за каждые последующие 6 месяцев работы, по достижении 60%-ной надбавки – 10 % заработка за каждый последующий год работы, но не более 80 % заработка.

Кроме того, при выплате надбавки, на наш взгляд, следует учитывать и Постановление Минтруда РФ от 11 сентября 1995 г. N 49 "Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)."

Следовательно, выплата процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы впервые поступающей на работу молодежи (лицам в возрасте до тридцати лет), прожившей на 31 декабря 2004 года в Иркутской области и иных районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет (лицам в возрасте до тридцати лет), производится в полном размере с первого дня работы. Лицам в возрасте до 30 лет, проживших на момент заключения трудового договора не менее года в северных районах (и менее пяти лет на 31 декабря 2004 года) процентная надбавка к заработной плате устанавливается в соответствии с подпунктом «е» пункта 1 Постановления СМ РСФСР от 22 октября

1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" (молодежи, прожившей не менее одного года в районе Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются с 1 января 1991 г. в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 60% надбавки - последние 20% - за один год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. N 255, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы).

Согласно действующему Разъяснению Минтруда РФ от 11 сентября 1995 г. N 3 "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)" (утв. постановлением Минтруда РФ от 11 сентября 1995 г. N 49), процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока и коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях), установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно. Под южными районами Восточной Сибири подразумеваются южные районы Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия и Республики Хакасия, на территории которых применяется 30-процентная надбавка к заработной плате.

Порядок выплаты процентной надбавки молодежи необходимо зафиксировать в коллективном договоре.

#### Раздел 9. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении организацией.

Трудовым кодексом РФ (ст. 53) определяется, что основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

В связи с этим в коллективный договор необходимо включить следующие обязательства сторон:

проведение взаимных консультаций по социально – трудовым и связанным с ними экономическим вопросам работников организации, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

проводить мероприятия по повышению эффективности производства и труда, в том числе по снижению трудовых затрат и увеличению объема выпускаемой продукции.

*Работодатель обязан:*

предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждать с профкомом вопросы о работе организации, рассматривать предложения от профкома по ее совершенствованию;

в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома;

способствовать широкому доступу работников к информации о социально – экономическом положении, о ходе дел в организации и в своем подразделении;

информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации (что повысит ориентированность работников в перспективах организации и создаст предпосылки для большей уверенности работников в собственном будущем);

проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (целесообразно рассмотреть вопрос о фиксации в коллективном договоре сумм, планируемых организацией на подготовку кадров).

*Профком обязан:*

добиваться представительства в органах управления организации (п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями на 9 мая 2005 г.): «Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией»);

проводить работу с трудовым коллективом:

по укреплению дисциплины труда, предусматривающую комплекс мер по усилению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины,

формированию чувства ответственности,

развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни организации.

*Профком имеет право:*

получать необходимую информацию от органов управления Организацией (Правление, Совет директоров) по всем вопросам, касающимся текущей деятельности и социально – трудовым вопросам;

участвовать в разработке концепции развития организации (как правило, эти документы разрабатываются и заслушиваются на Правлении акционерного общества);

участвовать в принятии наиболее важных финансовых и организационных решений, принимаемых органами управления организацией;

участвовать в работе комиссии по подготовке собрания акционеров (при этом профком должен предварительно владеть информацией по выносимым в повестку акционерного собрания вопросам с тем, чтобы еще на этапе подготовки собрания иметь возможность повлиять на те решения, которые могут ущемить права или не соответствовать интересам работников).

Иные формы (которые следовало бы записать в коллективный договор) участия работников в управлении организацией могут быть следующими:

участие в управлении персоналом (например, при наборе специалистов на конкурсной основе профком входит в состав конкурсной комиссии);

участие в результатах повышения производительности труда (путем уменьшения удельного веса издержек на рабочую силу, использование рационализаторской инициативы работников);

участие в управлении качеством продукции, сырья.

## Раздел 9. Обеспечение нормальных условий деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа.

Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем прав и интересов работников в вопросах, связанным с трудовыми, экономическими и социальными отношениями по настоящему коллективному договору.

Работодатель признает право профсоюза на беспрепятственное и безвозмездное получение информации по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ; ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»):

экономического положения организации;

реорганизации или ликвидации организации;

предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией организации;

предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

намечаемых в организации мероприятий, касающихся изменения жилищно – бытовых и социальных условий работников;

любой другой информации по вопросам, непосредственно затрагивающим социально – трудовые интересы работников.

Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель (ст. 377 ТК РФ; ст. 28 Закона «О профсоюзах»):

безвозмездно предоставляет выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

в организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборному профсоюзному органу организации как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику (компьютер, ксерокс, сканер и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по предварительной заявке) и необходимые нормативные правовые документы (беспрепятственный доступ к информационно – правовым системам); организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники.

Работодатель предоставляет в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,6 % от ФОТ.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (Условия и в порядок перечисления необходимо установить в коллективном договоре – ст. 377 ТК РФ).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников. (Условия и в

порядок перечисления необходимо установить в коллективном договоре – ст. 377 ТК РФ).

На работников, избранных на освобожденные от основной работы должности в выборный орган первичной профсоюзной организации, распространяется действующее положение о премировании, а также другие социально – экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ; ст. 26 Закона «О профсоюзах»).

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации производится за счет средств организации (размер необходимо установить в коллективном договоре) (ст. 377 ТК РФ).

Кроме того, выделяется оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст. 374 ТК РФ).

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза (кассы взаимопомощи при профсоюзе);
- получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение.

## Раздел 10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

Коллективный договор должен отвечать финансово-экономическим и производственным условиям и возможностям организации. Если эти условия существенно меняются (уменьшается или увеличивается доходность, объемы производства и т.п.), то коллективный договор нуждается в корректировке.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами для его заключения (ст. ст. 42, 44 ТК РФ). Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» относится к Федеральным законам.

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в самом коллективном договоре, а если он не определен – в порядке, установленном для заключения коллективного договора (ст. 15 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании (конференции) работников организации. С инициативой по

внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, как правило, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин, ее вызвавших.

Если же работники организации на собрании (конференции) выскажутся против предложенных изменений, то принимаются те изменения и дополнения, против которых нет возражений, по остальным составляется протокол разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (комиссии поручается продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям) или разрешаться в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

## Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).

Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации (ст. 17 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 13 Закона о профсоюзах первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В целях постоянного контроля при профкоме целесообразно создать соответствующую постоянную комиссию на срок полномочий профкома.

Члены комиссии отслеживают ход выполнения положений коллективного договора, информируют профком о положении дел, который и принимает соответствующее решение, внося его, в случае необходимости, на рассмотрение работодателя, либо общего собрания (конференции) работников организации.

Профком запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно ее получает, при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, заслушивает на своих заседаниях полученную от работодателя информацию (при необходимости с приглашением представителей работодателя) о ходе выполнения положений коллективного договора (ст. 17 Закона о профсоюзах).

При установлении нарушений коллективного договора профком действует в соответствии со ст. 26 Закона о коллективных договорах и соглашениях:

«По требованию представителей работников собственник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора».

Стороны могут прийти к соглашению о создании постоянно действующей совместной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора, что фиксируется в коллективном договоре, где определяются периодичность заседаний комиссии и ее обязанности.

## Раздел 12. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

Коллективный договор должен завершаться разделом, предусматривающим дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

ТК РФ и Законом «О коллективных договорах и соглашениях» рассматриваются 3 вида нарушения:

за уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК и ст. 25 Закона о коллективных договорах);

за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора (ст. 54 ТК и ст. 27 Закона о колдоговорах);

за нарушение и невыполнение коллективного договора (ст. 55 ТК).

В случае совершения подобных правонарушений виновные в нем лица, представляющие работодателя, подвергаются штрафу. Размер штрафа и порядок его взыскания определяются Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом (ч. 3 ст. 13 Закона о профсоюзах).

В данном случае профком в соответствии со ст. 26 Закона о коллективных договорах и соглашениях имеет право обратиться в суд для привлечения лиц, представляющих работодателя, виновных в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, либо потребовать от работодателя применения к этим лицам дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ, ст. 30 Закона о профсоюзах), либо прибегнуть к разрешению трудового спора в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ст. 2 п. 1 Закона).

Следует учитывать, что в соответствии со ст. 30 Закона о профсоюзах требование профсоюзов об увольнении должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, обязательно для работодателя: он обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

В соответствии со ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Профком может обратиться при необходимости в органы Рострудинспекции, которой предоставлено право применять меры административного наказания (штраф) к должностным лицам за нарушение коллективных договоров.

## **Макет коллективного договора**

Согласовано:

Заместитель Министра - Главный государственный  
инспектор труда Российской Федерации  
Министерства труда и социального развития  
Российской Федерации

В. Варов

6 ноября 2003 г.

г. Москва

Предисловие

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Охрана труда

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 8. Заключительные положения

Примерный перечень возможных приложений к коллективному договору

Предисловие

Макет коллективного договора (далее - Макет) разработан Министерством труда и социального развития Российской Федерации в соответствии с решением коллегии Минтруда России от 20 марта 2002 г.

Статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, перечисляет примерный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя. В связи с этим предлагаемый Макет носит рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора.

Целью Макета является оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам при подготовке проекта коллективного договора организаций различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

Как правило, в коллективный договор должны включаться нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое указание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Все затраты по реализации положений, включенных в коллективный договор, следует осуществлять за счет средств организации, а в бюджетных организациях - в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или ее субъектов.

Представитель работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо  
  
работниками

Представитель работников -  
председатель первичной  
профсоюзной организации или иной  
представитель, избранный

\_\_\_\_\_  
(подпись) (инициалы фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись) (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(наименование должности)

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_ г.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 200\_ г.

(печать)

(печать)

### Коллективный договор

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ год (годы)

(указать срок действия не более трех лет)

### Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать

наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей \_\_\_\_\_.

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации

---

или иного представителя, избранного работниками)

### 1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации (вариант – через уполномоченных цехов, отделов, структурных подразделений) \_\_\_\_ и \_\_\_\_ числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях – по договоренности Сторон).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников, согласно приложению N \_\_\_\_.

Пример.

Труд рабочих \_\_\_\_\_ (указывается цех, производство) оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении N \_\_\_\_\_. Кроме того, выплачивать им премию в соответствии с Положением о премировании, согласно приложению N \_\_\_\_\_.

2.1.7. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков первого квалификационного разряда, занятых в нормальных условиях на работах, не требующих квалификации или относимых к первому квалификационному разряду, на \_\_\_\_\_ процентов выше минимального размера оплаты труда. Установить тарифные коэффициенты между разрядами, согласно приложению N \_\_\_\_\_.

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада), либо в конкретных размерах по категориям работников, согласно приложению N \_\_\_\_.

2.1.9. Для предприятий или отдельных структурных подразделений, где имеются участки, на которых труд работников наиболее интенсивный (конвейеры, поточные и автоматические линии и т.п.), рабочим, занятым \_\_\_\_\_ (указать конкретное подразделение), могут быть установлены доплаты за интенсивность труда.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере \_\_\_\_\_ процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.12. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п., согласно приложению N \_\_\_\_\_. (Организация выбирает из перечня те надбавки, применение которых считает наиболее целесообразным).

2.1.13. На период \_\_\_\_\_ (указать срок) освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.14. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;

- по другим основаниям.

2.1.15. Юбилярам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до одного года - половину должностного оклада;

от одного до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении N \_\_\_\_\_.

2.2.4. Учащимся ПТУ и молодым рабочим основных профессий могут быть установлены нормы выработки, пониженные на \_\_\_\_\_ процентов на срок до \_\_\_\_\_ месяцев.

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах \_\_\_\_\_ (указать конкретные размеры возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: \_\_\_\_\_ (указать продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях и размер сохраняемого заработка).

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, размере \_\_\_\_\_ (указать размер пособия), если работник отработал в организации не менее \_\_\_\_\_ лет.

### Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за \_\_\_\_\_ года до пенсии);
- проработавшим в организации более \_\_\_\_\_ лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, \_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка;

- от 5 до 10 лет \_\_\_\_\_ процентов среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. (Перечень указанных работ прилагается к Коллективному договору).

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок на который вводится раздробленный рабочий день и другое, прилагается к Коллективному договору).

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ (указать время).

4.6. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору).

4.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать \_\_\_\_\_ (указать).

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору).

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме \_\_\_\_\_ руб. (по годам).

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N \_\_\_\_\_.

5.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.

5.1.4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации в следующих подразделениях: (указать перечень).

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N \_\_\_\_\_. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно приложению N \_\_\_\_\_;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей, согласно приложению N \_\_\_\_\_;

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей, согласно приложению N \_\_\_\_\_.

5.1.11. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности - \_\_\_\_\_ минимальных размеров оплаты труда.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве \_\_\_\_\_ человек.

## Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения в соответствии с Положением о порядке улучшения жилищных условий работников организации, согласно приложению N \_\_\_\_.

6.2. Улучшать жилищные условия работников организации в соответствии с Положением о порядке постановки на учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (прилагается).

6.3. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях с \_\_\_\_\_ процентной скидкой по оплате за их содержание.

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере \_\_\_\_\_.

6.5. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере \_\_\_\_\_.

6.6. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

6.7. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее \_\_\_\_\_ руб.

## Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере \_\_\_\_\_ на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение N \_\_\_\_\_).

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на \_\_\_\_\_ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).

Примерный перечень возможных приложений к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе Коллективного договора);

План мероприятий по охране труда;

Смета расходования средств на охрану труда;

Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов;

Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников;

Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;

Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

План оздоровительно-профилактических мероприятий;

Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

Другие приложения исходя из содержания Договора.