

Федерация профсоюзных организаций
Томской области

**Соглашения
и коллективные договоры
в регулировании
заработной платы**

Методические рекомендации

Томск, 2014 г.

В помощь профсоюзному активу и специалистам организаций

Методические рекомендации предназначены для использования в работе профсоюзными лидерами и активом, специалистами организаций. В материалах даны разъяснения о роли системы социального партнерства, соглашений и коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты труда работников. Уделяется отдельное внимание теме участия профсоюзов в данной работе. Представлены структура и последовательность действий участников переговорного процесса с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и правоприменительной практики.

Использование рекомендаций позволит полнее понять многогранный процесс регулирования социально-трудовых отношений в части реализации прав профсоюзов и работников. Аналитическая информация поможет в принятии решений связанных с оплатой труда, будет способствовать достижению конструктивного взаимодействия между сторонами социального партнерства – работниками и работодателями. Предложенные разработчиками примерные формы документов предназначены для практического применения.

Введение

Существенные изменения, произошедшие при принятии Трудового кодекса Российской Федерации в сфере регулирования заработной платы были направлены на передачу больших полномочий по установлению основных параметров связанных с оплатой труда с федерального на другие уровни регулирования: региональный, отраслевой, локальный. Подобный подход разработчиков основного документа о труде потребовал наличия реальных знаний и понимания своих задач и функций всеми сторонами социального партнерства. Практика показывает что, по-прежнему высокой остается востребованность в дополнительных комментариях и разъяснениях в той части действующего российского законодательства, которая касается вопросов заработной платы.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), закреплено понятие «Социальное партнерство», дано его определение, зафиксированы основные принципы и формы. В общем виде социальное партнерство – это система взаимоотношений основных участников рынка труда, позволяющая эффективно сочетать интересы работников, работодателей и государства при регулировании социально-трудовых отношений. Другими словами, социальное партнерство выступает как способ согласования позиций различных групп при разрешении возникающих противоречий в целях предотвращения конфликтов в социально-трудовой сфере. Принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ) учитывают мировую практику и опыт Международной организации труда. С учетом положений её конвенций и рекомендаций установлены право на ведение коллективных переговоров, право сторон социального партнерства самостоятельно определять предмет переговоров, предусмотрена обязанность выполнения правовых актов в сфере труда.

1. Регулирование заработной платы соглашениями и коллективными договорами

В системе социального партнерства оплата труда работников преимущественно устанавливается соглашениями и коллективными договорами. Документы регулируют социально-трудовые отношения, включая вопросы оплаты труда, на определенных законом уровнях социального партнерства. Обязательства сторон, включенные в соглашения распространяются только на работников и работодателей, от имени которых они были подписаны. Следует принимать во внимание дополнительные требования закона по механизму действия федерального отраслевого соглашения о социальном партнерстве, которые представлены в ст. 48 ТК РФ. В частности, предусматривается что работодатель, не представивший в установленные сроки с момента заключения названного правового акта мотивированный отказ, обязан применять нормы вышеуказанного документа.

Если на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, тогда применяются более благоприятные условия любого из документов (ч.6 ст. 48 ТК РФ).

1.1. *Генеральное соглашение о социальном партнерстве* занимает особое место в регулировании заработной платы. Правовой акт заключается сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, состоящими из полномочных представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

В настоящее время действует Генеральное соглашение, заключенное на 2014-2016 годы, в котором определены в числе основных задач совместные действия сторон в политике доходов и заработной платы, повышении реальной заработной платы работников. Раздел документа в части вопросов оплаты труда прилагается (Приложение № 1).

1.2. *Отраслевые (межотраслевые) соглашения* регулируют отраслевые особенности заработной платы, определяют общие условия оплаты труда работников отрасли (отраслей) и принимаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

На конец 2012 года членскими организациями ФНПР, их структурами и объединениями заключены пять соглашений в федеральных округах Российской Федерации; 56 отраслевых соглашений на федеральном уровне; 1 154 отраслевых соглашения на региональном уровне; 3 945 отраслевых соглашений на территориальном уровне.

В Томской области в 2013 году действовало 15 областных отраслевых соглашений: в образовании – 3, здравоохранении – 2, культуре – 2, госучреждениях – 3, по одному в АПК, жизнеобеспечении, потребительской кооперации, строительстве, дорожном хозяйстве. Территориально-отраслевых соглашений заключено 39, в т.ч. в здравоохранении – 19, образовании – 12, жизнеобеспечении – 4, культуре – 3, агропромышленном комплексе – 1.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения определяют:

- размеры минимальной оплаты труда работников отрасли (в конкретном измерении в процентах к величине прожиточного минимума трудоспособного человека, в кратном размере к минимальному размеру оплаты труда, определенному федеральным законом или правовыми актами субъектов Российской Федерации);
- порядок компенсации работодателем падения покупательной способности заработной платы в связи с ростом потребительских цен;
- соотношения в оплате труда работников с разным уровнем квалификации;
- предельно допустимую долю заработной платы в себестоимости продукции предприятий (для производственных отраслей);

– виды, размеры надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера;

– перечень социальных льгот и гарантий, предоставление которых является обязательным или рекомендуемым;

– перечень отраслевых и межотраслевых нормативных материалов для нормирования труда, выпусков ЕТКС, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендуемых для нормирования труда и разработки тарифных условий оплаты.

В отраслевые соглашения могут включаться нормы, предусматриваемые региональными соглашениями субъекта Российской Федерации. Во всех случаях они не могут быть ниже, чем в Генеральном соглашении. Если нормы оплаты труда, определенные отраслевым соглашением, оказываются ниже (выше) предусмотренных областным (региональным) соглашением, то для организаций отрасли, расположенных на данной территории, должен действовать принцип приоритета более высокой гарантии.

Федеральные отраслевые соглашения служат основой для заключения соглашений на областном (региональном), территориальном уровнях и коллективных договоров в организациях отрасли.

Решение вопросов оплаты труда работников организаций должно увязываться с отдельными положениями по оплате труда, принимаемыми на отраслевом уровне. Такие положения не должны противоречить ТК РФ, другим нормативным актам (законам, постановлениям, распоряжениям, письмам) федеральных органов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Прилагаются сравнительные таблицы действующих обязательств по оплате труда в федеральных отраслевых соглашениях (Приложение №2) и Томских областных отраслевых соглашениях (Приложение №3).

1.3. *Региональные соглашения* устанавливают общие принципы регулирования вопросов заработной платы на уровне

субъекта Российской Федерации. Правовые акты включают в себя согласованные сторонами коллективных переговоров нормы. В настоящее время действуют Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2014-2016 годы и Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Томской области на 2014 год.

Прилагаются обязательства сторон по оплате труда работников, включенные в областное трехстороннее Соглашение о социальном партнерстве на 2014-2016 годы (Приложение №4).

Региональное соглашение о минимальной заработной плате на 2014 год содержит следующие нормы:

Минимальная начисленная заработная плата (с учетом районного коэффициента и северных надбавок) в Томской области с 1 января 2014 года устанавливается:

- для работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений, финансируемых из бюджета г.Томска – 8581 рубль;

- для работников организаций, финансируемых из областного и местных бюджетов, территориальных государственных внебюджетных фондов, по районам Томской области:

Бакчарский, Кривошеинский, Молчановский, Тегульдетский, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Чаинский, Парабельский, Александровский районы, ЗАТО Северск, г. Кедровый, г. Стрежевой – 7967 рублей;

- для работников иных работодателей:

- для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей – 10440 рублей;

- для остальных районов – 8581 рубль.

В соответствии с ч. 7 ст.18 Закона Томской области №11-03 от 13.01.2003 г. «О социальном партнерстве в Томской области» обязательства названных соглашений являются основой

для переговоров в муниципальных образованиях, отраслях, в организациях по заключению территориальных, областных отраслевых, территориально-отраслевых соглашений и коллективных договоров.

1.4. *Территориальные соглашения* устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования в составе субъекта Российской Федерации: соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума, соотношения в оплате труда работников бюджетных организаций и промышленных предприятий, меры по защите покупательной способности заработной платы и по сокращению межотраслевой дифференциации оплаты труда с учетом особенностей города, района, другого административно-территориального образования.

Прилагается сравнительная таблица действующих обязательств по оплате труда в территориальных соглашениях Томской области (Приложение №5).

1.5. В большинстве *коллективных договоров* работодатели и работники организаций устанавливают более льготные трудовые, социально-экономические условия и гарантии оплаты труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Трудовой Кодекс (ст. 41 ТК РФ) допускает полную свободу сторон в определении содержания коллективного договора. В то же время, абз. 2 ст. 41 ТК РФ включает не исчерпывающий перечень вопросов, по которым могут приниматься взаимные обязательства работников и работодателей. Из вопросов заработной платы в нем указано: формы, системы и размеры оплаты труда, а также механизм регулирования оплаты труда с учетом

роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором. Одновременно абз. 3 ст. 41 ТК РФ указывает на то, что в коллективном договоре могут, с учетом финансово-экономического положения, устанавливаться льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению с установленными Кодексом, законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями. Это означает, что предметом обязательств могут быть все гарантии и компенсации по оплате труда, установленные Кодексом.

1.5.1. Основные требования к содержанию раздела коллективного договора, посвященного оплате труда.

В коллективный договор обязательно следует включать положения по тем вопросам заработной платы, по которым в законодательстве о труде содержится прямое предписание об их закреплении или уточнении в коллективном договоре (ст. 131, 134-136, 139, 143-144, 147, 149, 152, 154, 158-159 ТК РФ). При наличии у организации экономических возможностей можно дополнительно вносить в договор нормативные положения, гарантирующие более высокую по сравнению с действующим законодательством оплату труда (например, более высокую оплату работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ)). Нельзя включать в коллективный договор правила, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Следует иметь в виду, что с помощью коллективных договоров до сведения работников доводятся структура их заработной платы, механизм установления конкретных размеров полагающихся им выплат при выполнении норм трудовых затрат, служебных обязанностей, а также механизм применения различного рода доплат, надбавок, премий, социальных выплат и льгот, на которые они могут рассчитывать.

Положения коллективного договора, регулирующие вопросы оплаты труда, должны быть ясными и понятными для

работников. Особое внимание следует уделить четкости формулировок: какой минимальный размер оплаты труда установлен в организации, какой размер тарифных ставок и окладов, каким образом они дифференцируются, какие могут применяться тарифные сетки для рабочих и размеры должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих или единые тарифные ставки для всех категорий персонала, какие условия выплаты межразрядной разницы, какова доля постоянной части в общем заработке рабочих и служащих. Следует также отметить, каким образом осуществляется оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных – за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, времени простоя, порядок введения, замены и пересмотра норм труда; порядок, место и сроки выплаты заработной платы и ее индексации в соответствии с ростом потребительских цен. Прилагается примерное содержание раздела по оплате труда в коллективном договоре организации (индивидуального предпринимателя) (Приложение №6).

2. Участие профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений

Важно знать, что Трудовой кодекс (гл. 4 ТК РФ) устанавливает основы правового статуса социальных партнеров-представителей работников и работодателей. В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов. При этом, какой именно представитель будет участвовать в социальном диалоге от имени работников, зависит от уровня социального партнерства.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О про-

фессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает следующую иерархию профсоюзных органов: общероссийский профсоюз, общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов, межрегиональный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, (действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территории города или района), территориальная организация профсоюза (действующая на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района).

Перечисленные организации представляют интересы работников при проведении коллективных переговоров по заключению и изменению соглашений, при осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Это соответствует международной практике, закрепляющей право представлять интересы работников на уровне выше организации только за профессиональными союзами и их объединениями.

В организации представителем работников является первичная профсоюзная организация как добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации (у одного индивидуального предпринимателя) независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Согласно ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить орган первичной профсоюзной организации на представительство своих интересов при ведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, соглашения. Такое уполномочие

может иметь место только на условиях, установленных данной первичной профорганизацией.

Участие профсоюзов в регулировании заработной платы осуществляется на всех уровнях социального партнерства (ст. 26 ТК РФ): на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном, территориально-отраслевом и на уровне организации, в следующих формах (ст. 27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

На всех уровнях социального партнерства образуются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ст. 35 ТК РФ). В их деятельности профсоюзы российским законодательством определены полноправной стороной, с правом реализовывать свои функции по защите интересов работников.

В приложении №7 к настоящим Методическим рекомендациям представлены сведения о нормах ТК РФ регулирующих оплату и нормирование труда, которые реализуются с участием профсоюзов, в том числе посредством применения соглашений и коллективных договоров.

Раздел II. «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения» Генерального соглашения о социальном партнерстве на 2014-2016 годы

(отдельные положения Раздела, которые в основном предназначены для реализации на всех остальных уровнях социального партнерства)

Стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения. В этих целях Стороны обязуются:

1. Содействовать реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера реальной заработной платы.

2. Проводить мониторинг:

– реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

– повышения заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

– реализации «дорожных карт» изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения и социального обслуживания населения, культуры, образования и науки, в части оплаты труда работников, повышение заработной платы которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688.

3. При формировании тарифных ставок (окладов) работников организаций, применяющих тарифные системы оплаты труда, устанавливать их уровень в соответствии с квалификацией и сложностью работы.

4. Продолжить разработку мер и механизмов по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации.

5. В целях совершенствования организации заработной платы, дифференциации оплаты труда, повышения уровня государственных гарантий по оплате труда работников организаций обеспечить более тесную увязку уровня оплаты труда с уровнем подготовки и квалификации работников, сложностью, качеством и количеством труда.

6. Координировать деятельность по погашению задолженности по заработной плате, оплате отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе путем привлечения профессиональных союзов и отраслевых объединений работодателей к участию в совещаниях, межведомственных комиссиях по вопросам невыплаты заработной платы, консультативных и совещательных органах.

7. Проводить мониторинг реализации статьи 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации (установление минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации).

8. Рассматривать вопросы дифференциации и прозрачности заработной платы различных категорий работников, включая административно-управленческий персонал, в государственных корпорациях и организациях с преобладающим

государственным участием, и содействовать распространению практики раскрытия информации о заработной плате различных категорий работников в негосударственном секторе экономики.

9. Разработать систему мероприятий по продвижению целей и принципов достойного труда в рамках подхода, сформулированного Международной организацией труда, при необходимости адаптировать перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда в качестве индикаторов достойного труда.

10. Провести консультации Сторон, внести по итогам консультаций предложения по вопросам разработки методики исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета трудоспособного работающего населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации.

Таблица обязательств по оплате труда федеральных отраслевых соглашений о социальном партнерстве

Наименование отраслевого соглашения	Минимальная месячная тарифная ставка, руб.	Минимальная зарплата, руб.	Индексация зарплат, размер и сроки	Средняя зарплата, руб.	Дифференциация зарплат, раз (10% низкооплачиваемых к 10% высокооплачиваемых работников)	Доля гарантированной постоянной части заработной платы, %
1	2	3	4	5	6	7
Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу на 2014-2016 годы	-	Достичь к 2016 году – 1.4 прожиточного минимума (далее - ПМ) трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (для основного персонала), для остальных категорий работников – 1.2 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	На уровень инфляции. Порядок и размер устанавливаются в коллективном договоре	Достичь к 2016 году – не ниже 4 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	1:7	60%

1	2	3	4	5	6	7
Отраслевое соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014-2016 годы	6552-7560 руб. (в зависимости от вида организации)	-	На уровень инфляции, ежегодно.	-	-	-
Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014-2016 годы	5554 руб. (в регионах применяется с поправочным коэффициентом в зависимости от ПМ трудоспособного населения субъекта Российской Федерации.)	2 ПМ трудоспособного населения субъекта Российской Федерации (для водителя)	На уровень инфляции, ежегодно.	-	-	60%
Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2014-2016 годы	Не ниже 1,15 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	-	На уровень инфляции, ежегодно.	Не ниже 4 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	-	60%

1	2	3	4	5	6	7
Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 годы.	-	Не ниже ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (в организациях внебюджетного сектора)	На уровень инфляции, ежегодно (в пределах имеющихся средств)	-	1:10	70% (во внебюджетных организациях)
Отраслевое соглашение по атомной энергетике промышленности и науке на 2012-2014 годы	1 ПМ-1,4 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации в зависимости от категории персонала	-	На уровень инфляции, ежегодно	-	-	70%
Отраслевое соглашение по речному транспорту на 2012-2014 годы	Не ниже ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации (при условии включения в коллективный договор)		Индексация в соответствии с коллективным договором	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7
Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы	Не менее ПМ трудоспособного населения по Российской Федерации	-	На уровень инфляции, ежегодно.	-	-	-
Отраслевое соглашение по организациям и предприятиям промышленности и строительных материалов Российской Федерации на 2014-2016 годы	Не менее 1.2 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	-	На уровень инфляции, ежегодно.	Не ниже 5 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	1:5	65%
Отраслевое соглашение по организациям химии, нефтехимии, биотехнологий и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2012-2014 годы	Не менее 1.2 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	-	На уровень изменения ПМ в субъекте Российской Федерации, ежегодно.	Не ниже 4 ПМ трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации	-	65%

1	2	3	4	5	6	7
Отраслевое соглашение в электроэнергетике на 2013-2015 годы	5400 руб.	-	На уровень инфляции, один раз в полугодие	-	-	-

Примечание: В отраслевых соглашениях по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Минздрава Российской Федерации, по организациям образования и науки, по организациям культуры, госучреждениям по вышеназванным показателям стороны конкретных обязательств не установили.

Таблица обязательств по оплате труда областных
отраслевых соглашений о социальном партнерстве в Томской области

Наименование соглашения	Минимальная зарплата, руб.	Индексация зарплат, (размер, периодичность)	Средняя зарплата, руб.	Дифференциация зарплат, раз	Доля гарантированной постоянной части заработной платы, %
1	2	3	4	5	6
Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Томской области на 2013-2015 годы	1,2 прожиточных минимума трудоспособного населения по Томской области	Ежеквартально индексировать тарифные ставки на уровень превышающий индекс потребительских цен на 10%	5-6 прожиточных минимумов трудоспособного населения Томской области	10% низкочисляемых работников к 10% высококочисляемых работников 1:5	-
Областное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2012-2015 годы	1,15 прожиточных минимума трудоспособного населения по Томской области	Ежегодно при достижении индекса роста потребительских цен 106% по Томской области	-	-	60%

1	2	3	4	5	6
<p>Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Томской области между Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, Управлением ветеринарии Томской области, некоммерческим партнёрством «Агросельхоз», Томской областной фермерской ассоциацией «Томская «АКОР», Томской областной организацией профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ на 2013-2015 годы</p>	-	-	-	<p>10% низкооплачиваемых работников к 10% высокооплачиваемых работников 1:10</p>	70%
<p>Отраслевое соглашение между Томским Облпотребсоюзом и областной организацией общероссийского профсоюза работников потребительской и предпринимательства на 2013-2016 годы</p>	<p>Прожиточный минимум трудоспособного населения по Томской области</p>	-	-	-	-

Примечание: В отраслевых соглашениях между Управлением федеральной службы исполнения наказаний по Томской области и обкомом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания на 2011-2013 годы, между Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области, Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Томской областной организацией профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ на 2013-2014 годы, между Департаментом по культуре Томской области и Томской областной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2009-2015 годы, в отраслевом соглашении по органам внутренних дел Томской области на 2013-2014 годы, в отраслевом соглашении между Управлением среднего профессионального образования Томской области и Томской

территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2012-2015 годы, в Региональном отраслевом соглашении между Департаментом здравоохранения Томской области и Томской областной организацией профсоюза работников здравоохранения на 2009-2014 годы, в отраслевом соглашении между Департаментом общего образования Администрации Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2009-2015 гг., в Региональном отраслевом соглашении между Управлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Томской области и Томской областной организацией профсоюза работников здравоохранения на 2012-2015 годы по вышеназванным показателям стороны конкретных обязательств не установили.

Раздел III. «Оплата труда, доходы и уровень жизни населения» областного (регионального) трехстороннего Соглашения о социальном партнерстве на 2014-2016 годы

Стороны совместно

Ежегодно разрабатывают и заключают Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Томской области.

Осуществляют мониторинг уровня и своевременности выплаты заработной платы в организациях Томской области, реализации Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Томской области.

Администрация области

3.1. Обеспечивает минимальную заработную плату работников учреждений, финансируемых из областного бюджета, на уровне не ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

3.2. Обеспечивает повышение заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в рамках реализации указов Президента Российской Федерации в соответствии с отраслевыми «дорожными» картами.

3.3. Проводит работу по совершенствованию отраслевых систем оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы, направленных на стимулирование работников к повышению качества предоставляемых государственных услуг.

3.4. Разрабатывает перечень мероприятий по приоритетным направлениям повышения благосостояния населения и качества жизни.

3.5. В целях обеспечения роста реальной заработной платы работников организаций, финансируемых из областного бюджета, увеличивает ассигнования на фонд оплаты труда (с начислениями) не реже одного раза в год.

Работодатели

3.6. Осуществляют регулирование оплаты труда работников посредством заключения и реализации коллективных договоров с учетом Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Томской области, отраслевых соглашений и Соглашения.

3.7. Разрабатывают и закрепляют в коллективных договорах систему оплаты труда работников, размеры тарифных ставок и окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников, условия и порядок премирования с учетом мнения представительного органа работников, включают положения об оплате труда и премировании работников в коллективные договоры в качестве приложений.

3.8. Предусматривают в коллективных договорах минимальную заработную плату для работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области. При этом стремятся:

- к установлению доли тарифной (окладной) части заработной платы от общего уровня заработной платы работника в размере не ниже 50%;

- к соотношению заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организаций и 10% низкооплачиваемых работников, как правило, не выше 6 раз;

- к установлению заработной платы основных профессиональных квалификационных групп работников по видам экономической деятельности, в том числе профильных профессий, на уровне 3 – 5 прожиточных минимумов трудоспособного населения Томской области;

- к установлению гарантированной части заработной платы (тариф (оклад), компенсационные, в том числе районный коэффициент, и другие обязательные выплаты, установленные отдельным категориям работников) от общего уровня за-

рабочей платы работника в размере не ниже 70% от общей величины оплаты труда;

– к установлению процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) 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.

3.9. Определяют порядок индексации заработной платы. Обеспечивают ежегодный рост заработной платы в организациях.

Профсоюзы

3.10. Проводят переговоры с работодателями о включении в коллективные договоры, территориальные, отраслевые и территориально-отраслевые соглашения обязательств по оплате труда работников, принятых в Соглашении.

3.11. Содействуют созданию и деятельности в организациях комиссий по трудовым спорам.

Таблица обязательств по оплате труда территориальных соглашений
о социальном партнерстве Томской области

Наименование района (города)	Период действия территориального соглашения	Минимальная месячная тарифная ставка, руб.	Минимальная зарплата, руб.	Индексация зарплаты, (размер и периодичность)	Средняя зарплата, руб.	Дифференциация зарплаты, (соотношение 10% низкооплачиваемых работников к 10% высокооплачиваемых работников), раз	Доля гарантированной постоянной части зарплаты, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Александровский	2013-2015	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	-	-
Асиновский	2012-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	Порядок и размер устанавливать коллективным договором	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8
Бакчарский	2011-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	-	-
Верхнекетский	2014-2016	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	Порядок и размер устанавливать коллективным договором	-	1:6	-
Зырянский	2013-2015	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	Порядок и размер устанавливать коллективным договором	-	1:10	50%
Каргасокский	-	-	-	-	-	-	-
г.Кедровый	2014-2016	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	1:6	70%

1	Кожевниковский	2013-2015	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	5	6	7	8
	Колпашевский	2014-2016	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	Порядок и размер устанавливать коллективным договором	3-5 прожиточных минимума трудоспособного населения Томской области	-	-	70%
	Кривошеинский	2012-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области (для муниципальных организаций); не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения по Томской области (внебюджетная сфера)	Порядок и размер устанавливать коллективным договором	-	-	-	50%

1	2	3	4	5	6	7	8
Молчановский	2011-2011	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	1:6	-
Парабельский	2012-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	3-5 прожиточных минимума трудоспособного населения Томской области	1:6	50%
Первомайский	2012-2015	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	1:6	50%
г.Стрежевой	2009-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	3-5 прожиточных минимума трудоспособного населения Томской области	1:10	-

1	2	3	4	5	6	7	8
Тегульдeтский	2012-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	-	-
Томский	2014-2016	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области (для муниципальных организаций); Не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения по Томской области (внебюджетная сфера)	Порядок и размер устанавливаются коллективным договором	-	-	50%
Чаинский	2012-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	-	-	-	50%

1	2	3	4	5	6	7	8
Шегарский	2013-2015	-	Не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения по Томской области	-	3-5 прожиточных минимума трудоспособного населения Томской области	1:10	50%
Северск	2012-2014	-	Не ниже уровня установленного Региональным соглашением о минимальной зарплате Томской области	Порядок и размер устанавливать коллективным договором	-	-	-

Примечание: В Каргасокском районе Томской области соглашение не заключено.

Примерное содержание
раздела коллективного договора
по оплате и нормированию труда

Оплата и нормирование труда

1. В части оплаты труда стороны договорились:

1.1. Установить систему оплаты труда (указать конкретно: тарифная, бестарифная, повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, индивидуальная, коллективная и др.).

Примечание: Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также премий и др., устанавливаются на основе соглашений (отраслевых, территориальных) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Установить минимальную заработную плату в размере не менее прожиточного минимума трудоспособного населения в Томской области.

1.3. Система оплаты труда установлена в соответствии с Положением по оплате труда (далее – Положение), утвержденным постановлением (распоряжением, приказом и т.п.) _____ (Приложение № _____),

Примечание: указать: вид документа; орган, принявший нормативный правовой акт; дата, номер и наименование документа).

которое включает в себя:

– оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, порядок и размеры повышения окладов, ставок заработной платы в соответствии с разделом _____ Положения;

– выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом _____ Положения;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом _____ Положения.

Другие вопросы оплаты труда, в том числе:

– дополнительные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные Положением:

_____ (размер, основания выплаты)

_____ (размер, основания выплаты)

_____ и т.д.
(размер, основания выплаты)

Утвердить следующий порядок распределения средств на стимулирующие выплаты:

1.3.1. На установление выплат стимулирующего характера направлять не более 30% средств фонда оплаты труда учреждения.

1.3.2. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется __ процент(-ов) из общего объёма стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Перечнем критериев (Приложение № __ к настоящему коллективному договору).

1.3.3. На установление выплат стимулирующего характера основным категориям работников учреждения за счет

стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется ___ процент(-ов) из общего объёма стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Перечнем критериев (Приложение № __ к настоящему коллективному договору).

1.3.4. На установление выплат стимулирующего характера за счет стимулирующей части фонда оплаты труда категориям работников, не относящимся к основным категориям, выделяется ___ процент(-ов) из общего объёма стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Перечнем критериев (Приложение № __ к настоящему коллективному договору).

1.3.5. На оказание материальной помощи за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется ___ процент(-ов) из общего объёма стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

1.3.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам. (Приложение № __ к настоящему коллективному договору).

1.3.7. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Размер указанного вознаграждения по категориям работников установлен в Приложении № __ к настоящему коллективному договору (ст. 112 ТК РФ).

1.4. Осуществлять индексацию заработной платы работников *не реже одного раза в год*, в размере не ниже индекса потребительских цен на товары и услуги (по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Томской области).

Примечание: в соответствии со статьей 134 ТК РФ для бюджетных организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Заработную плату выплачивать в денежной форме (в рублях) и не реже чем каждые полмесяца: ____ и ____ числа каждого месяца.

За ____ дня до срока выплаты заработной платы работнику выдавать расчетный листок установленной формы (Приложение № __).

Примечание: в соответствии со статьей 136 ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа.

1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере __% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Примечание: в соответствии со статьей 236 ТК РФ размер процентов (денежной компенсации) не может быть ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

1.7. Оплату труда работников, занятых на тяжелых рабо-

тах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, установить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень указанных работ, а также размеры увеличения тарифных ставок (окладов), установлены в Приложении №__.

1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производить доплату в размере до __% тарифной ставки (оклада) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Пример отдельного изложения пункта для учреждений образования: Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в строгом соответствии с типовыми положениями.

За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением о компенсационных выплатах.

1.9. Установить доплаты компенсационного характера за работу:

- в сверхурочное время _____ (% тарифной ставки (оклада));
- в выходные и нерабочие праздничные дни _____ (% тарифной ставки (оклада));
- в ночное время _____ (% тарифной ставки (оклада));
- районный коэффициент _____ (% тарифной ставки (оклада)).

Примечание: устанавливаемые размеры доплат должны

быть не ниже предусмотренных законодательством, отраслевым, областным (территориальным) соглашениями и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Установить стимулирующие выплаты за:

- выслугу лет _____ (% тарифной ставки (оклада));
- специальные звания _____ (% тарифной ставки (оклада));
- классность водителям _____ (% тарифной ставки (оклада));
- разъездной характер _____ (% тарифной ставки (оклада));
- и т.д.

1.11. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) работников учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы из средств, полученных за оказание платных работ, услуг (от предпринимательской деятельности), производить в соответствии с Положением об использовании внебюджетных средств организации (Приложение № ____).

1.12. Премирование работников осуществлять в порядке, предусмотренном в Положении о премировании (Приложение № ____).

1.13. При исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск установить расчетный период ____ месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, в других случаях ____ месяца.

Примечание: в соответствии со статьей 139 ТК РФ для исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска установлен расчетный период 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты. Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

1.14. Оплату времени простоя по вине работодателя опла-

чивать в размере ____ средней заработной платы работника.

Примечание: в соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере ____ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Примечание: в соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя оплачивается не менее 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

1.15. При освоении нового производства (продукции) за работниками сохранять заработную плату в размере 100% его прежней заработной платы.

1.16. При направлении в служебную командировку, служебную поездку возмещать работнику расходы в размере:

- по проезду _____;
- по найму жилого помещения _____;
- связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие)_____;
- иные расходы ____.

Примечание: в соответствии со статьями 168, 168.1 ТК РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, служебными поездками работников, определяются коллективным договором.

1.17. Производить доплаты к заработной плате работников в возрасте до 18 лет за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы, до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

1.18. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором,

предоставлять в полном объеме.

1.19. Производить в пользу работников иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми, областными (территориальными) соглашениями, локальными нормативными актами.

1.20. Сумма средств, направляемых в фонд оплаты труда, составляет ___ % в общей смете затрат.

1.21. Соотношение в оплате труда низкооплачиваемых и высокооплачиваемых категорий работников составляет не более 6 раз.

Справочно: в соответствии с областным Соглашением о социальном партнерстве на 2014-2016 гг. соотношение заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организации и 10% низкооплачиваемых работников установлено не выше 6 раз.

1.22. Доля гарантированной заработной платы от общего уровня заработной платы работника устанавливается в размере не ниже ___%.

Справочно: в соответствии с областным Соглашением о социальном партнерстве на 2014-2016 гг. доля тарифной (окладной) части заработной платы, компенсационные и другие обязательные выплаты от общего уровня заработной платы работника устанавливается в размере не ниже 70%.

1.23. При прекращении трудового договора выплачивать все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, в день увольнения.

1.24. Установить заработную плату основных профессиональных квалификационных групп работников по видам экономической деятельности, в том числе профильных профессий, на уровне 3-5 прожиточных минимумов трудоспособного населения Томской области.

2. Нормирование труда:

2.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения работниками установленных норм выработки.

2.2. Пересмотр и замена норм труда принимается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации ___ раз в ___ год(а) после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

2.3. Учащимся, находящимся на практике, и молодым работникам до 18 лет устанавливаются нормы выработки, пониженные на ___ % на срок до ___ месяцев.

**Перечень
статей Трудового кодекса Российской Федерации
по оплате и нормированию труда, содержащих ссылки
на профсоюзы, коллективные договоры, соглашения
и Российскую трехстороннюю комиссию**

№ статьи ТК РФ	Наименование статей ТК РФ	Профсоюзы	Коллективные договоры	Соглашения	Российская трехсторонняя комиссия
1	2	3	4	5	6
130	Основные государственные гарантии по оплате труда работников		+	+	
131	Формы оплаты труда		+		
133	Установление размера минимальной заработной платы в субъекте РФ	+	+		
134	Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы		+	+	
135	Установление заработной платы	+	+	+	+
136	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	+	+		
139	Исчисление средней заработной платы		+		+
143	Тарифная система оплаты труда		+	+	
144	Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений	+	+	+	+
147	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	+	+		+
149	Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		+	+	
152	Оплата сверхурочной работы		+		
153	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	+	+		+
154	Оплата труда в ночное время	+	+		+
157	Оплата времени простоя		+		+

158	Оплата труда при освоении новых производств (продукции)		+		
159	Общие положения нормирования труда	+	+		
162	Введение, замена и пересмотр норм труда	+			
168	Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой		+		
168.1	Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера		+	+	

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. Регулирование заработной платы соглашениями и коллективными договорами	4
2. Участие профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений	10
Приложение №1 Раздел II. «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения» Генерального соглашения о социальном партнерстве на 2014-2016 годы	13
Приложение №2 Таблица обязательств по оплате труда федеральных отраслевых соглашений о социальном партнерстве.....	16
Приложение №3 Таблица обязательств по оплате труда областных отраслевых соглашений о социальном партнерстве	21
Приложение №4 Раздел III. «Оплата труда, доходы и уровень жизни населения» областного (регионального) трехстороннего Соглашения о социальном партнерстве на 2014-2016 годы	24
Приложение №5 Таблица обязательств по оплате труда территориальных соглашений о социальном партнерстве Томской области	27
Приложение №6 Примерное содержание раздела по оплате и нормированию труда коллективного договора	33
Приложение №7 Перечень статей Трудового кодекса Российской Федерации по оплате и нормированию труда, содержащих ссылки на профсоюзы, коллективные договоры, соглашения и Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений	42